

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**

(Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Derajat Sarjana Ekonomi



Disusun oleh:

MELDA PRADITYA FIRDAUZI

115020201111045

BIDANG MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

MALANG

2018

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN

(Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung)

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN (STUDI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN TULUNGAGUNG)

Yang disusun oleh:

Nama : Melda Praditya Firdauzi

NIM : 115020201111045

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 19 Desember 2018 dan
dinyatakan untuk memenuhi syarat yang diterima.

1. Risca Fitri Ayuni, SE., MM., MBA
NIP. 2012018706012001
(Dosen Pembimbing)

2. Dr. Nanang Suryadi, SE., MM
NIP. 197308 199702 1 001
(Dosen Penguji I)

3. Misbahuddin Azzuhri, SE., MM., CPHR., CSRS
NIP. 19820309 200801 1 008
(Dosen Penguji II)

BIDANG MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

JURUSAN MANAJEMEN

Malang, 19 Desember 2018

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Ketua Program Studi SI Manajemen



Dr. Siti Aisjah, SE., MS., CSRS., CFP
NIP. 19601111 198601 2 001

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Jalan MT. Haryono 165 Malang 6541, Indonesia

Telp. +62341-555000 (Hunting), 551396, Fax. 553834

(Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung)

E-mail : feb@ub.ac.id <http://www.feb.ac.id>

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

Skrripsi dengan judul Bahasa Indonesia:
Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Derajat Sarjana Ekonomi

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung)

Skrripsi dengan judul Bahasa Inggris :

THE IMPACT OF WORKING ENVIRONMENT AND WORKING MOTIVATION ON EMPLOYEE
PERFORMANCE (A Study in Population and Civil Registration Agency of Tulungagung Regency)

Yang disusun oleh :

Nama : MELDA PRADITYA FIRDAUZI

NIM : 115020201111045

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

115020201111045

Judul di atas disetujui untuk diajukan dalam ujian komprehensif.

BIDANG MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

JURUSAN MANAJEMEN Dosen Pembimbing

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

MALANG Risca Fitri Ayuni, SE MM MBA
NIP. 2012018706012001

2018

Dr. Siti Aisjah, SE., MS., CSRS., CFP
NIP. 19601111 198601 2 001

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP

UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan MT. Haryono 165 Malang 6541, Indonesia
Telp. +62341-555000 (Hunting), 551396, Fax.553834
E-mail : feb@ub.ac.id <http://www.feb.ac.id>



SURAT PERNYATAAN
SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya :

Nama : MELDA PRADITYA FIRDAUZI
Tempat/Tgl. Lahir : TULUNGAGUNG, 22 JULI 1992
Nomor Induk : 115020201111045
Jurusan : S-1 Manajemen
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Alamat : PERUM IKIP TEGAL GONDO ASRI 3E/10 MALANG

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa **SKRIPSI** berjudul: PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung) yang saya tulis adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat atau saduran dari Skripsi orang lain.

Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabutnya predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Malang, 19 Desember 2018

BIDANG MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Yang membuat pernyataan

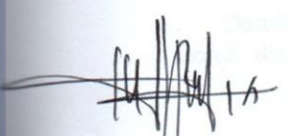
Mengetahui,
Dosen Pembimbing

JURUSAN MANAJEMEN


FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS BRAWIJAYA




Risca Fitri Ayuni, SE., MM., MBA
NIP. 2012018706012001

MALANG
2018


Melda Praditya Firdauzi
NIM. 115020201111045





PEMERINTAH KABUPATEN TULUNGAGUNG
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jln. Yos Sudarso III No. 7 Karangwaru, Tulungagung 66217, Telp. /Fax. (0355) 320726-327556
Email: bakesbangpol@tulungagung.go.id

(Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tulungagung, 12 November 2018)

Nomor : 072/3208/601/2018
Sifat : Segera
Lampiran : -
Perihal : Rekomendasi Penelitian/Survey/
Pengambilan Data

Kepada
Yth. Sdr. Kadispendukcapil
Kab.Tulungagung

Di

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Derajat Sarjana **TULUNGAGUNG**

Menunjuk Surat : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya
Tanggal : 20 April 2018
Nomor : 089 /F02.11/ SKRIPSI / IV /2018
Bersama ini diberitahukan bahwa :
Nama : Melda Praditya Firdauzi
Alamat : Kel.Kutoanyar, Kec.Tulungagung, Kab. Tulungagung
Kebangsaan : Indonesia
Yang bersangkutan diberikan Rekomendasi untuk Ijin survey/Observasi/Pengambilan Data:
Judul/Data/Proposal : "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung)"
Pengikut : -
Waktu : 12 November s.d 31 Desember 2018
Lokasi : Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab.Tulungagung
Ketentuan : 1. Pemohon ijin Penelitian /Pengambilan Data wajib mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku.
2. Pelaksanaan ijin Penelitian /Pengambilan Data agar tidak disalah gunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan keamanan dan ketertiban di daerah setempat
3. Dalam jangka waktu yang telah ditentukan, setelah selesai melaksanakan ijin Penelitian/Pengambilan Data harap melaporkan hasilnya kepada Pemerintah Kabupaten Tulungagung, cq. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tulungagung
4. Apabila tidak melaporkan hasil ijin Penelitian /Pengambilan Data maka Bakesbang Pol Kabupaten Tulungagung akan mengirim surat kepada yang bertanggung jawab pada acara tersebut dan cacat hukum
5. Permohonan ijin Penelitian /Pengambilan Data hanya dapat digunakan sesuai dengan peruntukannya (tidak boleh digunakan untuk kegiatan lainnya)
6. Pemohon ijin Penelitian /Pengambilan Data tetap berpedoman dan menghormati ketentuan-ketentuan yang berlaku

Demikian Rekomendasi Ijin Penelitian disampaikan, mohon di fasilitasi sesuai kebutuhan dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
KABUPATEN TULUNGAGUNG



RUDY CHRISTIANO.S.E.M.M

Pembina Utama Muda

NIP. 19590703 198303 1 017



PEMERINTAH KABUPATEN TULUNGAGUNG
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL

Jalan R.A Kartini No. 23 Telepon (0355) 321206
TULUNGAGUNG (Kode Pos 66212)

(Stempel pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung)

Tulungagung, 04 Desember 2018

Kepada :

Yth. Sdr. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan
Politik Kabupaten Tulungagung

Nomor : 072/1211/105/2018

Sifat : Penting

Lampiran : -

Perihal : Rekomendasi Penelitian/
Survey/Pengambilan Data

SKRIPSI

Satu Syarat Untuk di Meraih Derajat Sarjana Ekonomi
TULUNGAGUNG

Menindaklanjuti surat dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tulungagung tanggal 12 Nopember 2018 Nomor : 072/3208/601/2018 Perihal sebagaimana pada pokok surat, pada dasarnya kami tidak keberatan Saudara MELDA PRADITYA FIRDAUZI untuk melaksanakan Penelitian / Survey / Pengambilan Data di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung selama 1 (satu) bulan terhitung mulai tanggal 01 s/d 31 Desember 2018 dengan catatan :

1. Peserta penelitian wajib mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di tempat penelitian.
2. Pelaksanaan penelitian agar tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kesetabilan keamanan dan ketertiban di daerah setempat.
3. Dalam jangka waktu yang telah ditentukan, setelah selesai dilakukan penelitian harap melaporkan hasilnya kepada Pemkab Tulungagung Cq. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tulungagung dan instansi penelitian.
4. Apabila tidak melaporkan hasil penelitian maka Organisasi Perangkat Daerah (OPD) sebagaimana poin 3 akan mengirim surat kepada yang bertanggung jawab menugaskan penelitian bahwa hasil penelitian tersebut cacat hukum.
5. Pemohon rekomendasi penelitian hanya dapat digunakan sesuai dengan peruntukannya (tidak boleh digunakan untuk kegiatan lainnya).
6. Pelaksana penelitian dan atau pengikut dalam mencari dan atau mendapatkan data pada Badan/ Dinas/ Instansi/ Organisasi harus tetap berpedoman dan menghormati ketentuan-ketentuan dari klarifikasi data yang diperlukan (Biasa/Rahasia).

Demikian untuk menjadikan maklum.

a.n. KEPALA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN TULUNGAGUNG

Sekretaris,



NUNUK RUSBANDIYAH, SH

Pembina Tingkat I

NIP. 19631230 199412 2 002

Tembusan :

1. Sdr. MELDA PRADITYA FIRDAUZI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA RIWAYAT HIDUP**

(Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung)

Nama : Melda Praditya Firdauzi

Tempat, Tanggal Lahir : Tulungagung, 22 Juli 1992

Jenis Kelamin : Perempuan

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Derajat Sarjana Ekonomi

Alamat : Jl. Mayjen. Sungkono V/72, Kutoanyar, Tulungagung

Alamat Email : meldapraditya@gmail.com

Riwayat Pendidikan

1. Sekolah Dasar Negeri 1 Kampungdalem, 1999-2005
2. Sekolah Menengah Pertama 1 Tulungagung, 2005-2008
3. Sekolah Menengah Atas 1 Boyolangu, 2008-2011
4. S-1 Manajemen, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Brawijaya Malang, 2011-2018

Ditulis oleh

MELDA PRADITYA FIRDAUZI

115020201111045

BIDANG MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

MALANG

2018

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN

Kata Pengantar

(Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung)

Alhamdulillah, puji syukur yang sedalam-dalamnya penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung).

Adapun tujuan dari penulisan skripsi adalah untuk memenuhi syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.

Sehubungan dengan selesainya karya akhir tersebut, penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Nurkholis, SE., M.Bus. (Acc)., Ak., Ph.D sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
2. Ibu Dr. Sumiati, SE., M.Si, CSRS selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
3. Ibu Dr. Siti Aisjah, SE., MS., CSRS, CFP selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
4. Ibu Risca Fitri Ayuni, SE., MM., MBA selaku Dosen Pembimbing.
5. Bapak Dr. Nanang Suryadi, SE., MM selaku Dosen Penguji I.
6. Bapak Misbahuddin Azzuhri, SE., MM., CPHR., CSRS selaku Dosen Penguji II.
7. Kedua orang tua saya, Bapak Adi Sutignyo dan Ibu Tutik Wahyuni yang tidak hentinya memberikan dukungan dan doa.
8. Keluarga besar Bapak Wadjiran dan Ibu Rumini yang selalu memberikan dukungan dan semangat.
9. Ekky Alfian Huda yang selalu memberikan semangat, dukungan dan doanya.
10. Keluarga Pitoyo yang sudah memberikan fasilitas untuk penulis selama tinggal di Kota Malang.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP

11. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung yang sudah memberikan izin untuk melaksanakan kegiatan penelitian skripsi.
12. Dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu saran serta kritik yang membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya akhir penulis ini dapat bermanfaat bagi kita semua. amin.

Malang, 19 Desember 2018



Penulis

Disusun oleh:

MELDA PRADIPTA FIRDAUZI

115020201111045

BIDANG MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

MALANG

2018

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA

DAFTAR ISI

(Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung)

Kata Pengantar	i
Daftar Isi.....	iii
Daftar Tabel	vi
Daftar Gambar.....	vii
Daftar Lampiran	viii
Abstrak	ix
Abstract	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	9
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Lingkungan Kerja	11
2.1.1. Definisi Lingkungan Kerja	11
2.1.2. Jenis Lingkungan Kerja	12
2.2. Motivasi	16
2.2.1. Definisi Motivasi	16
2.2.2. Tujuan Motivasi	17
2.2.3. Teori Motivasi.....	18
2.2.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	18
2.2.5. Jenis-jenis Motivasi	20
2.2.6. Metode Motivasi	21
2.2.7. Alat-alat Motivasi	21
2.3. Kinerja Karyawan	22
2.3.1. Definisi Kinerja Karyawan	22
2.3.2. Penilaian Kinerja.....	24
2.3.3. Tujuan Penilaian Kinerja	24
2.3.4. Indikator Kinerja.....	26
2.3.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	27

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP

2.4. Penelitian Terdahulu.....	29
2.5. Hubungan Antar Variabel.....	32
2.5.1. Hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	32
2.5.2. Hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.....	32
2.6. Kerangka Pikir Penelitian	33
2.7. Hipotesis	35
2.7.1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	35
2.7.2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	36

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian.....	37
3.2. Lokasi Penelitian.....	37
3.3. Populasi dan Sampel	37
3.3.1. Populasi.....	38
3.3.2. Sampel.....	38
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.5. Sumber Data.....	40
3.6. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	41
3.6.1. Variabel.....	42
3.6.2. Skala Pengukuran.....	43
3.7. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	45
3.7.1. Uji Validitas	45
3.7.2. Uji Reliabilitas	46
3.8. Metode Analisis Data.....	46
3.8.1. Analisis Deskriptif.....	46
3.8.2. Analisis Verifikatif.....	48
3.8.3. SEM <i>Partial Least Square</i> (PLS)	49
3.8.4. Pengujian Hipotesis	58

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Obyek Penelitian.....	60
4.1.1. Gambaran Umum Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung.....	60
4.1.2. Lokasi Obyek Penelitian	61

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP

4.1.3. Visi, Misi, dan Motto Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

(Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung) 61

4.1.4. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Kabupaten Tulungagung 61

4.1.5. Fungsi pada Masing-Masing Bagian Sub Dinas 62

4.1.6. Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Derajat Sarjana Ekonomi
Kabupaten Tulungagung 63

4.2. Gambaran Karakteristik Responden 64

4.3. Analisis Data 65

4.3.1. Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*) 66

4.3.2. Evaluasi Validitas Konvergen (*Convergent Validity*) 66

4.3.3. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*) 68

4.3.4. *Composite Reliability* 69

4.3.5. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*) 70

4.3.6. Uji Hipotesis 72

4.4. Pembahasan 73

4.4.1. Pengaruh Lingkungan Kerja terdapat Kinerja Karyawan 73

4.4.2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan 74

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan 76

5.2. Saran 76

Daftar Pustaka 78

Lampiran 82

BIDANG MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

MALANG

2018

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DAFTAR TABEL

(Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung)

Tabel 1.1 Data Hasil Survei Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1 Bobot Nilai Kuesioner	39
Tabel 3.2 Operasional Variabel	41
Tabel 3.3 <i>Rating Scale</i>	45
Tabel 3.4 Kriteria Persentase Tanggapan Responden	48
Tabel 3.5 Lambang Statistik untuk Indikator dan Variabel yang Diteliti	53
Tabel 3.6 Kriteria Penilaian Koefisiens Korelasi	57
Tabel 3.9 Kriteria Penilaian Koefisien Determinasi	58
Tabel 4.1 Daftar Jumlah Kuesioner	64
Tabel 4.2 Profil Responden	64
Tabel 4.3 <i>Outer Loading</i>	67
Tabel 4.4 <i>Cross Loading</i>	68
Tabel 4.5 <i>Average Variant Extracted (AVE)</i>	69
Tabel 4.6 <i>Composite Reliability</i>	70
Tabel 4.7 <i>Path Coefficient (Mean, STDEV, t-statistic)</i>	71
Tabel 4.8 <i>t-statistic dan p-value</i>	72

BIDANG MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

MALANG

2018

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA

DAFTAR GAMBAR

(Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung)

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	34
Gambar 2.2 Model Hipotesis	36
Gambar 3.1 Struktur Analisis Variabel Penelitian Secara Keseluruhan	52
Gambar 4.1 Susunan Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung	63
Gambar 4.2 Tampilan Hasil PLS <i>Algorithm</i>	66
Gambar 4.3 Tampilan Hasil PLS <i>Algorithm (R Square)</i>	70
Gambar 4.4 Tampilan Hasil PLS <i>Bootstrapping</i>	71



BIDANG MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

MALANG

2018

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA

DAFTAR LAMPIRAN

(Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung)

Tabel Pra-survei Penelitian	82
Kuesioner Penelitian	83
Gambar 1 Outer Model (PLS Algorithm)	87
Gambar 2 PLS Bootstrapping	87
Gambar 3 Discriminant Validity	88
Gambar 4 R Square	88
Gambar 5 Path Coefficient	88
Gambar 6 Composite Reliability dan AVE	88



BIDANG MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

MALANG

2018

repository.ub.ac.id

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA DINAS
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN
TULUNGAGUNG)**

**Melda Praditya Firdauzi
Risca Fitri Ayuni, SE., MM., MBA**

**Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Brawijaya**

ABSTRAK

Sumber daya manusia mempunyai kedudukan penting bagi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu organisasi perlu menghargai segala aspek dalam diri karyawan agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja yang unggul. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung. Penelitian ini bertujuan untuk 1) Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan 2) Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian dan penyusunan skripsi ini adalah bersifat penjelasan (*explanatory research*). Penelitian ini menggunakan metode sampel dengan jumlah responden 49 karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (*sensus*). Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan *Smart Equation Model* (SEM) *Partial Least Square*. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Lingkungan kerja khususnya lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan lingkungan kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung belum bisa mendukung peningkatan kinerja karyawan. 2) Motivasi dalam bentuk pemberian gaji dan tunjangan, rasa saling menghargai, antara pimpinan terhadap karyawan dan sesama karyawan, serta pemberian penghargaan lebih mampu memacu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kinerja Karyawan

MALANG

2018

repository.ub.ac.id

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
THE IMPACT OF WORKING ENVIRONMENT AND WORKING
MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE (A STUDY IN
(Studi pada **POPULATION AND CIVIL REGISTRATION AGENCY OF
TULUNGAGUNG REGENCY**)**

**Melda Praditya Firdauzi
Risca Fitri Ayuni, SE., MM., MBA**

**Management Department, Faculty of Economics and Business
Brawijaya University**

ABSTRACT

Human resource has an important role for organizations or companies. Therefore, an organization needs to appreciate all of the aspects of employees in order to create qualified human resources with the best performances. This research aims to explain the effect of work environment and motivation on employee performance in Population and Civil Registration Agency in the regency of Tulungagung. The objectives of this study are 1) to identify the influence of work environment on employee performance and 2) to identify the influence of motivation on employee performance. Using saturated sampling technique, 49 employees of Population and Civil Registration Agency of Tulungagung Regency were selected as the respondents. The data of this study were obtained through questionnaires and were analyzed using Structured Equation Modelling – Partial Least Squares (SEM-PLS) in Smart PLS. The results of the analysis show that working environment, particularly physical environment, does not directly influence employee performance since the environment of the agency has not support the improvement of employee performance. Furthermore, motivation in forms of salary and allowances, mutual respect among employees and between employees and leaders, and award enhances employee performance.

Keywords: working environment, motivation, employee performance

MALANG

2018

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung)

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai kedudukan penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan yang berkinerja tinggi, berperan dominan dalam menjalankan operasional perusahaan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu organisasi perlu menghargai segala aspek dalam diri karyawan agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja yang unggul (Setiawan, 2013).

Kinerja sebagai perwujudan perilaku seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi. (Setiawan, 2013).

Peningkatan kinerja pegawai menjadi sangat penting dalam perubahan kebijakan pemerintah dalam mengembangkan semangat reformasi untuk memberi ruang gerak dan peran serta masyarakat dalam pemerintahan sedangkan pemerintah hanya sebagai fasilitator. Aparatur pemerintah merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu organisasi disamping sumber daya yang lain.

Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, penilaian kinerja pegawai bertujuan untuk menjamin obyektivitas pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang dilakukan berdasarkan prestasi kerja serta sistem karir yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja oleh pejabat penilai yang dilakukan setiap satu tahun sekali. Salah satu cara yang dapat ditempuh

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
 sebuah organisasi dalam mengupayakan peningkatan kinerja karyawan diantara lain
 (Studi pada Dinas Kependidikan dan Pelatihan, pemberian motivasi, dan menciptakan
 lingkungan kerja yang kondusif.

Menurut Timple dalam Mangkunegara (2010:15) terdapat beberapa faktor
 dalam kinerja yang terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal
 yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal
 yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari
 lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan,
 atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Setiap organisasi pemerintah
 dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber
 daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor
 karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan
 organisasi pemerintah.

Sebuah organisasi mengharapkan kinerja karyawan tinggi. Hal tersebut
 harus diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, kerja keras
 karyawan, kerja sama antar karyawan, juga sistem kepemimpinan yang baik.
 Setiap karyawan yang telah bekerja sesuai dengan kemampuan, kreatifitas,
 pengetahuan, tenaga, dan juga waktunya. Di lain pihak mereka mengharapkan
 imbalan tertentu.

Organisasi mencari dan membina karyawan dengan semangat yang tinggi
 guna menciptakan dan memelihara sumber daya manusia yang unggul dan mampu
 bersaing. Pemberian motivasi pada karyawan dilakukan demi kemajuan dan
 tujuan keberhasilan perusahaan tersebut, untuk menciptakan kinerja yang tinggi,
 dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan
 potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP

tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Potensi sumber daya manusia pada dasarnya memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi perusahaan.

Banyak cara yang telah dilakukan oleh masing-masing instansi baik pemerintah maupun swasta untuk dapat meningkatkan pelayanan guna memaksimalkan kinerja pegawai. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Peningkatan pelayanan yang dapat dilakukan oleh sebuah instansi adalah dengan mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki salah satunya adalah karyawan. Adanya standar kualitas pegawai akan menjadi acuan bagi masing-masing karyawan dalam menunjukkan kinerja yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan serta tolak ukur bagi pimpinan dalam melakukan penilaian kinerja.

Agar kinerja karyawan lebih produktif dan pelayanan masyarakat lebih maksimal diperlukan adanya faktor yang mendukung seperti lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam instansi perlu untuk ditingkatkan dan dipertahankan karena memberikan kontribusi langsung dalam peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja tidak hanya berupa sarana dan prasarana, namun juga mengenai struktur kerja pada instansi, komunikasi, kerjasama, dan perhatian dari pimpinan. Apabila semua faktor lingkungan kerja sudah terpenuhi, ada kemungkinan bahwa kinerja para karyawan bisa lebih maksimal dalam melakukan pelayanan publik.

Lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Menurut Nitisemito dalam Yahyo (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Maka dari

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP

itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah).

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian dari jurnal yang ditulis oleh Al Aluf, Sudarsih, Musmedi, dan Supriyadi (2017) mengindikasikan bahwa motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam jurnal oleh Nuryasin, Musadieq, dan Ruhana (2016) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi dapat digunakan untuk memotivasi pegawai, mengembangkan inisiatif, rasa tanggung jawab sehingga mereka terdorong untuk meningkatkan kinerjanya. Kemampuan seseorang akan turut serta menentukan perilaku dan hasilnya. Suasana yang kurang kondusif, kurang perhatian atasan, tidak adanya penghargaan prestasi kerja, atau tidak adanya komunikasi yang baik dapat memberikan pengaruh yang buruk terhadap kerja karyawan. Sehingga dalam perusahaan haruslah terdapat manajemen pengembangan tenaga kerja juga adanya seorang pemimpin yang memiliki kemampuan mengatur organisasinya dengan bijak.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP

Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah, karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sering kali terjadi gejala bahwa karyawan tertentu walaupun mereka sangat termotivasi, tidak memiliki kemampuan atau keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik. Terkadang karyawan menerima tugas yang tidak pasti di dalam organisasi atau perusahaan karena beberapa alasan. Salah satunya para karyawan seringkali hanya menerima umpan balik langsung atau sedikit informasi tentang apa yang harus dikerjakan dan bagaimana hasil kerja mereka, yang mungkin membuat mereka ragu apakah tujuan mereka tercapai atau tidak.

Penelitian yang sudah dilakukan Riyanto, Sutrisno, dan Ali (2017) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam jurnal yang ditulis oleh Ibrahim dan Brobbey (2015) menyimpulkan bahwa penilaian motivasi kerja berpengaruh dan menjadi faktor penting dalam menentukan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Dalam jurnal yang ditulis oleh Prakoso, Astuti, dan Ruhana (2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

2018

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP

yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan.

Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pimpinan dan bawahan pada instansi dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat secara lebih professional.

Obyek dalam penelitian ini adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung yang merupakan salah satu dari beberapa kantor pemerintahan yang terletak di wilayah Kabupaten Tulungagung yang memberikan pelayanan masyarakat dalam bidang administrasi Dinas Kependudukan dan

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP

Pencatatan Sipil baik dari dalam maupun dari luar Tulungagung. Pada umumnya (Studi Kasus Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung)

Sesuai Peraturan Daerah Nomor 16 Tahun 2011 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Tulungagung dan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2012 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Administrasi Kependudukan, maka telah dilakukan berbagai upaya dan inovasi terutama yang berkaitan dengan Pelayanan Pendaftaran Penduduk dan Pencatatan Sipil. Guna menjadikan pelayanan yang bersih dan berwibawa maka Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung berupaya memberikan pelayanan yang terbaik demi kepuasan masyarakat pada umumnya.

Namun demikian, dalam upaya menciptakan kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi lingkungan kerja yang belum ideal seperti pengaturan jarak antar meja yang kurang sehingga karyawan tidak leluasa dalam bekerja, sistem pencahayaan yang kurang optimal sehingga dalam melaksanakan tugas sering mengalami kelelahan mata, ruangan kantor yang kurang luas karena banyaknya dokumen yang disimpan, pelayanan yang tidak tepat waktu, dan karyawan yang tidak tepat waktu dalam menyerahkan dokumen kepada pemohon. Karena beberapa kendala dalam faktor lingkungan kerja tersebut, pencapaian standar pelayanan minimal yang harus dipenuhi oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung masih belum sesuai dengan yang diharapkan.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP

Berdasarkan hasil dari pra-survei yang peneliti lakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung, peneliti menemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Berikut data yang peneliti peroleh dari hasil pra-survei:

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Derajat Sarjana Ekonomi

Tabel 1.1.

Data Hasil Survei Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung

Pernyataan	Ya	%	Tidak	%	Total	%
Pengaturan ruangan tempat saya bekerja memudahkan saya dalam melakukan pekerjaan	22	42,3	30	57,7	52	100
Pencahayaan di dalam ruangan kantor sudah cukup terang	32	61,5	20	38,5	52	100
Saya mendapat perhatian dan dukungan dari rekan kerja ataupun pimpinan	25	48,1	27	51,9	52	100
Komunikasi antara pimpinan dengan karyawan dan sesama rekan kerja terjalin dengan lancar	38	73,1	14	26,9	52	100
Gaji dan tunjangan mempengaruhi kinerja saya dalam bekerja	28	53,8	24	46,2	52	100
Pimpinan dan rekan kerja selalu menghargai kinerja saya	32	61,5	20	38,5	52	100
Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu	39	75	13	25	52	100
Saya selalu hadir sebelum jam kerja dimulai	36	69,2	16	30,8	52	100
Saya mampu berkoordinasi dan bekerja sama dengan rekan kerja	40	76,9	12	23,1	52	100

Sumber: Data sekunder diolah (2018)

Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pemimpin dan bawahan Dinas Kependudukan dan

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP

Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung dapat memberikan pelayanan yang lebih profesional. penelitian dilakukan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam memberikan motivasi kepada karyawan dalam suatu organisasi pemerintah sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung)”**.

1.2. Rumusan Masalah

- Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung?
- Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung?

1.3. Tujuan Penelitian

- Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung.
- Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung.

1.4. Manfaat Penelitian

- Bagi pihak organisasi

Sebagai bahan pertimbangan dalam member motivasi kepada karyawan dan menempatkan karyawan yang memiliki kemampuan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Serta pengelolaan

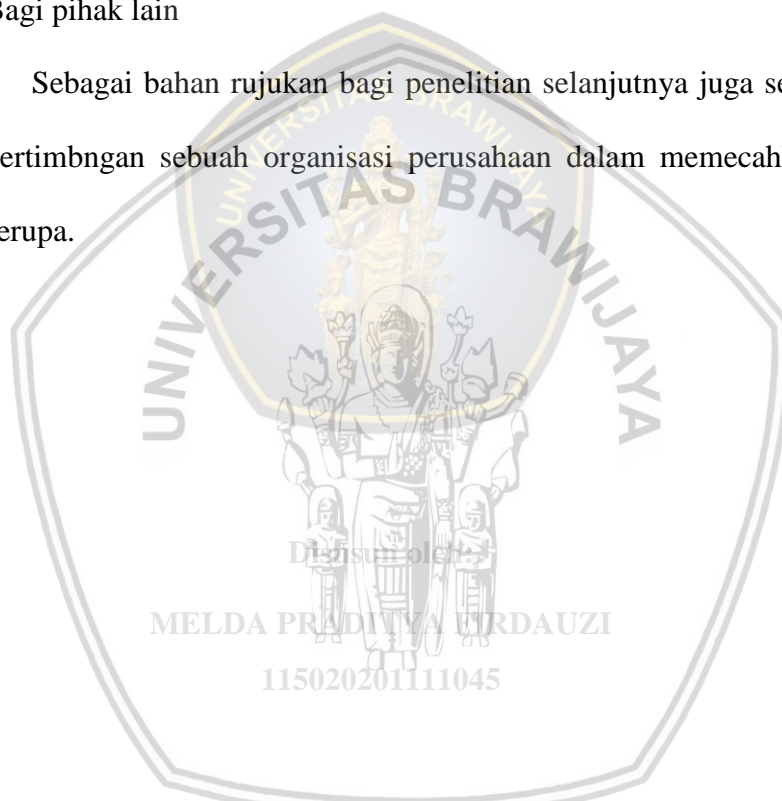
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
lingkungan kerja yang baik sehingga dapat mendukung kinerja karyawan
(Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung)
untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pembelajaran
pengaplikasian dari ilmu pengetahuan dalam manajemen sumber daya
manusia.

c. Bagi pihak lain

Sebagai bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya juga sebagai bahan
pertimbangan sebuah organisasi perusahaan dalam memecahkan masalah
serupa.



BIDANG MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

MALANG

2018

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

(Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung)

2.1. Lingkungan Kerja

2.1.1. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.

Menurut Nitisemito (2010:183) lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Sedarmayanti (2009:2) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP

Menurut Rivai dalam Afrizal (2012:3) lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai system social yang mempunyai pengaruh yang kuat didalam pembentukan perilaku individu dalam organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi.

Lingkungan kerja merupakan alat perkakas yang akan berpengaruh terhadap prestasi kinerja karyawan jika lingkungan yang ada di perusahaan itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga prestasi meningkat.

2.1.2. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:12) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan yang berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Berikut faktor-faktor lingkungan kerja fisik:

a) Penerangan

Penerangan yang baik adalah cukupnya sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing karyawan perusahaan. Penerangan yang ada

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP

harus sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang tetapi uga tidak terlalu gelap. Cahaya penerangan yang cukup dan memancar dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat, lebih sedikit membuat kesalahan, dan mata tak menjadi cepat lelah.

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Derajat Sarjana Ekonomi

b) Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah tersebut. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya menggunakan warna-warna yang lembut.

c) Suhu Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan ventilasi yang cukup agar tercipta sirkulasi udara yang lebih baik. Lebih baik jika suhu udara di dalam ruangan lebih rendah dari suhu tubuh normal manusia, karena suhu yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan.

d) Suara Bising

Suara dengan bunyi yang nyaring bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan tidak bisa optimal

e) Ruang Gerak

Manajemen perusahaan perlu memperhatikan ruang gerak yang memadai agar karyawan dapat dengan leluasa bergerak untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas mereka. Karyawan tidak mungkin

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
 dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika ruang tempat bekerja
 (Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tuban)
 tidak memberikan kenyamanan. Dengan demikian seharusnya ruang
 kerja karyawan dirancang terlebih dahulu agar karyawan bisa bekerja
 dengan nyaman serta menghindari dari pemborosan dan menekan
 jumlah pengeluaran perusahaan.

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Derajat Sarjana Ekonomi

f) Keamanan Kerja

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja dan semangat kerja karyawan. Jika di tempat kerja karyawan tidak merasa aman maka karyawan tersebut akan merasa gelisah dan tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya yang mengakibatkan menurunnya tingkat produktivitas karyawan. Untuk menjaga keamanan lingkungan kerja, maka harus memenuhi syarat berikut:

- (1) Harus memiliki petugas keamanan yang cukup untuk menanggulangi gangguan dari orang-orang yang memiliki itikad tidak baik.
- (2) Memiliki ruang kerja yang aman dari gangguan tamu dan pergerakan umum.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan karyawan. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik.

Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
 pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain
 (Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegalmanan)
 dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat
 karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan
 begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan
 ikut meningkat.

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Derajat Sarjana Ekonomi

Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi
 perilaku karyawan, yaitu:

- Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
 begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin
 (Studi pada Dinas Kesehatan dan Bercatata Sipil Kabupaten Tuban, Jawa Timur)
 benar-benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan
 sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

2.2. Motivasi

SKRIPSI

2.2.1. Definisi Motivasi

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Derajat Sarjana Ekonomi

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi ini diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Adapun kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan.

Menurut Flippo dalam Hasibuan (2010:143) motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Menurut Rivai (2011:83) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan.

Menurut Robbins dalam Priansa (2014:171) motivasi adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Dari definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang diberikan oleh atasan kepada karyawannya untuk meningkatkan

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
keinginan yang kuat dalam bekerja sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai
(Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung)

Menurut Rivai (2011:83) motivasi dapat disimpulkan sebagai:

- Kondisi yang menggerakkan individu untuk mencapai tujuan tertentu
- Keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar bekerja dengan sukses, sehingga keinginan dari tujuan karyawan dan perusahaan tersebut dapat tercapai secara bersamaan
- Mempelajari motivasi adalah sebuah pelajaran dalam bersikap
- Sebagai energi untuk meningkatkan energi itu sendiri
- Sebagai syarat untuk membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga agar selaras dengan lingkungan kerja

2.2.2. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2008:146) tujuan motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

2.2.3. Teori Motivasi

(Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegalrejo)

Ada beberapa teori motivasi yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli yang menekuni kegiatan pengembangan motivasi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi dari teori hirarki kebutuhan oleh Abraham Maslow karena teori ini pada dasarnya menyatakan bahwa seseorang melakukan sesuatu didorong oleh berbagai macam kebutuhan yang harus dipenuhinya. Teori ini dikemukakan pertama kali oleh Abraham Maslow yang menjelaskan bahwa manusia mempunyai kebutuhan (*needs*) yang munculnya sangat bergantung pada kepentingannya secara individu. Menurut Hasibuan (2012:152) berdasarkan hal tersebut, Maslow membagi kebutuhan manusia tersebut menjadi lima tingkatan (*the five hierarchy of needs*), antara lain:

- 1) Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan paling dasar dalam kehidupan manusia. Kebutuhan fisiologis sering juga disebut sebagai kebutuhan tingkat terendah atau paling dasar, antara lain kebutuhan makan, minum, tempat tinggal, dan kebutuhan fisik lainnya.
- 2) Kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosional.
- 3) Kebutuhan sosial yaitu kebutuhan akan rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dalam kelompok tertentu, dan persahabatan
- 4) Kebutuhan penghargaan seperti penghargaan diri, otonomi dan prestasi.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri yaitu kebutuhan akan pertumbuhan, pencapaian potensi dan pemenuhan diri.

2.2.4. Faktor-faktor yang Memengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
 oleh beberapa faktor. Menurut Sunyoto (2013:13-17) terdapat 7 faktor yang
 (Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung)

1) Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2) Prestasi kerja

Pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya dengan melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi tingkatannya di masa depan.

3) Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karir terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan, dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

4) Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atau prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi karyawan. Penghargaan dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

(Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung)

5) Tanggung jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan organisasi kepada para karyawan merupakan timbale balik atas kompensasi yang diterimanya.

Organisasi memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidang masing-masing.

6) Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi para karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban suatu organisasi. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu bentuk kompensasi yang harus diberikan oleh organisasi kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan dibidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

7) Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi. Dengan keberhasilan tersebut dapat memberikan rasa bangga pada karyawan dan merasa mampu mempertanggungjawabkan apa yang sudah menjadi tugas mereka.

2.2.5. Jenis-jenis Motivasi

Hasibuan (2008:150) membagi jenis-jenis motivasi menjadi dua yaitu:

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP

1) Motivasi positif, yaitu proses untuk memengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara menawari sesuatu yang bernilai seperti imbalan berupa uang, pujian, dan kemungkinan menjadi karyawan tetap.

2) Motivasi negatif, yaitu proses untuk memengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan dengan menggunakan teguran-teguran, ancaman akan di PHK atau ancaman diturunkan pangkatnya jika kinerja orang yang bersangkutan dinilai buruk.

2.2.6. Metode Motivasi

Dalam Hasibuan (2008:149) mengklasifikasikan metode motivasi menjadi dua, yaitu:

1) Motivasi langsung (*Direct Motivation*)

Yakni motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya.

2) Motivasi tak langsung (*Indirect Motivation*)

Yakni motivasi yang diberikan hanya merupaka fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

2.2.7. Alat-alat Motivasi

Menurut Hasibuan (2008:149-150) alat-alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada bawahan biasanya berupa:

1) *Material Income*

Adalah motivasi yang bersifat materiil sebagai imbalan prestasi yang diberikan oleh karyawan dan biasanya berbentuk uang dan barang-barang.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

2) *Nonmaterial Income*

(Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Talmesung)

Adalah motivasi (daya perangsang) yang tidak berbentuk materi dan biasanya berupa penempatan karyawan yang tepat, pekerjaan yang terjamin, piagam penghargaan, bintang jasa, dan perlakuan yang wajar.

2.3. Kinerja

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Derajat Sarjana Ekonomi

2.3.1. Definisi Kinerja

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Menurut menurut Abdullah (2014:146) kinerja adalah kemampuan pegawai menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan waktu dan rencana yang diharapkan. Pengukuran kinerja karyawan yang dapat dilakukan terhadap kinerja yang nyata dan terukur.

Menurut Sedarmayanti (2009:76) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut Robbins (2008) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standard dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP

sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja, yaitu kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi.

Kinerja karyawan berkurang apabila salah satu faktor ini berkurang atau tidak ada. Sebagai contoh beberapa karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaannya dan bekerja keras, tetapi organisasi memberikan peralatan yang kuno. Masalah kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan. Kinerja meliputi kualitas output serta kesadaran dalam bekerja. Ada tiga alasan yang berkaitan mengapa penentuan sasaran mempengaruhi kinerja, yaitu:

- 1) Penentuan sasaran mempunyai dampak mengarahkan, yaitu memfokuskan aktivitas-aktivitas kearah tertentu dari pada kearah lainnya.
- 2) Disebabkan oleh sasaran-sasaran yang telah diterima, maka orang-orang cenderung mengarahkan upaya secara proporsional terhadap kesulitan sasaran.
- 3) Sasaran-sasaran yang sukar akan membuahkan ketekunan dibandingkan sasaran-sasaran yang ringan.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil karya karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

2.3.2. Penilaian Kinerja

(Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tuban)

Penilaian kinerja dilakukan secara obyektif, tepat, dan didokumentasikan secara baik cenderung menurunkan potensi penyimpangan yang dilakukan oleh pegawai sehingga kinerjanya diharapkan harus bertambah baik sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan organisasi. Dalam menilai kinerja tidak banyak hal yang dilakukan seorang pimpinan, yang lebih penuh resiko dibanding menilai kinerja bawahan. Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaannya ketika dibandingkan dengan satu set standard an kemudian mengkomunikasikannya dengan para pegawai.

2.3.3. Tujuan Penilaian Kerja

Penilaian prestasi kinerja merupakan proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kinerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kinerja. Tujuan penilaian kinerja bagi organisasi yang dikemukakan oleh Werther dan Davis dalam Suwatno dan Priansa (2013:197) adalah sebagai berikut:

a) *Performance Improvement*

Memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.

b) *Compensation Adjustment*

Membantu para pengambil keputusan dalam menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.

c) *Placement Decision*

Menentukan promosi, transfer, dan *demotion*.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEBERHASILAN KARYAWAN

(Studi pada Dinas Koperasi dan Perstatan Sipil Kabupaten Tulungagung)

d) *Training dan Development Needs*

Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal.

e) *Carrer Planning and Development*

Memandu untuk menentukan jenis karier dan potensi karier yang dapat dicapai.

f) *Staffing Proccess Deficiencies*

Mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan.

g) *Informational Inaccurancies and Job-Design Errors*

Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama di bidang informasi dan system informasi manajemen sumber daya manusia.

h) *Equal Employment Opportunity*

Untuk menentukan promosi, transfer dan *demotion* tidak dilakukan secara diskriminatif.

i) *External Challenges*

Membantu organisasi agar dapat membaca faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dari faktor diluar organisasi seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain-lain. Sehingga organisasi dapat membantu sumber daya manusia untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik lagi.

j) *Feedback*

Memberikan umpan balik bagi urusan kekaryawanan dan karyawan itu sendiri

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

2.3.4. Indikator Kinerja

(Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegayagayag)

Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Menurut Bangun (2012:233-234) mengemukakan bahwa ada beberapa indikator kinerja, yaitu:

a. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan harus memenuhi persyaratan untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang ditentukan.

- Melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan perorang.
- Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktifitas yang harus diselesaikan.

b. Kuantitas Pekerjaan

Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

- Melakukan pekerjaan sesuai dengan *operation manual*.

c. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda-beda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

- Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *deadline* yang telah ditentukan.
- Memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan *output* yang diharapkan.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

d. Kehadiran

(Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung)

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.

- Datang tepat waktu
- Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.

e. Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan secara berkelompok. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.

- Membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas.
- Menghargai rekan kerja satu sama lain.
- Bekerja sama dengan rekan kerja secara baik.

2.3.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjuntak (2011:11) kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh banyak faktor yang digolongkan menjadi 3 (tiga) kelompok yaitu:

1) Kompensasi Individu

Kompensasi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompensasi setiap orang dipengaruhi beberapa faktor yang dikelompokkan dalam 6 (enam) golongan, yaitu:

- a) Kemampuan dan keterampilan kerja
- b) Keahlian yang menggambarkan tentang keinerja karyawan berdasarkan

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
sejauh mana pengetahuan tentang hal yang mereka tangani lebih baik
(Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung)

- c) Kebutuhan yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan pada hal-hal yang menggerakkan karyawan pada aktivitas-aktivitas dan menjadi dasar alasan untuk berusaha.
 - d) Tanggung jawab yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan keadaan wajib menanggung semua tugas-tugasnya.
 - e) Latar belakang yang menggambarkan tentang kinerja karyawan dilihat dari titik tolak masa lalunya yang memberikan pemahaman kepada pekerjaan apa yang ingin dia lakukan.
 - f) Etos kerja yang menggambarkan kinerja karyawan berdasarkan sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh system organisasi orientasi nilai budaya terhadap kinerja
- 2) Dukungan organisasi

Kondisi dan syarat kerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.

Pengorganisasian yang dimaksud adalah untuk member kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran tersebut. Sedangkan penyediaan sarana dan alat kerja langsung memengaruhi kinerja setiap orang. Penggunaan peralatan dan kemauan teknologi bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, akan tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan dalam bekerja.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP

3) Faktor Psikologis KINERJA KARYAWAN

(Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tuban)

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap, dan motivasi. Sedangkan dalam Mangkunegara (2010:14) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi
- Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi sikap, personality, pembelajaran, dan motivasi
- Faktor organisai yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, dan struktur *job design*

Perusahaan perlu mengetahui kinerja karyawan agar dapat mengambil langkah untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaannya dengan langkah mengikut sertakan karyawan ke pelatihan-pelatihan tertentu. Faktor lingkungan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya adalah bagaimana kondisi fisik tempat bekerja, waktu bekerja, desain organisasi dan iklim organisasi (Adisty, 2013).

2.4. Penelitian Terdahulu JEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Hasil penelitian Riyanto, *et al.* (2017) dengan judul *The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange* dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja semakin tinggi pengaruh

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP motivasi dan lingkungan kerja akan membawa dampak yang positif terhadap kinerja. (Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung)

Dalam jurnal Ibrahim, *et al.* (2015) dengan judul *Impact Motivation on Employee Performnce: The Case of Some Selected Micro Finance Companies in Ghana* menunjukkan bahwa penilaian motivasi kerja berpengaruh dan menjadi faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan dampak motivasi terhadap kinerja perusahaan seperti meningkatkan efisiensi karyawan, membantu karyawan untuk mencapai tujuan pribadi, kepuasan karyawan, dan membantu karyawan dalam membina hubungan dengan organisasi.

Dalam jurnal oleh Al Aluf, *et al.* (2017) dengan judul *Assesing the Impact of Motivation, Job Satisfaction, and Work Environment on Employee Performance in Healthcare Services* mengindikasikan bahwa motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja menyatakan hubungan yang positif dan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun hasil penelitian dari Nuryasin, *et al.* (2016) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang) dengan hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa aspek lingkungan kerja dan motivasi kerja adalah salah satu kunci utama dalam pencapaian tujuan bersama yang diharapkan.

Sedangkan dalam jurnal Prakoso, *et al.* (2014) dengan judul Pengaruh Lingkunagn Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang) menunjukkan bahwa

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Hasil penelitian terdahulu dalam penelitian ini secara sistematis dapat disajikan pada Tabel 2.1 berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Hasil Penelitian
1	Setyo Riyanto, Ady Sutrisno, Hapzi Ali (2017)	<i>The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange</i>	Dependent: Kinerja Karyawan Independent: Motivasi kerja dan lingkungan kerja	Analisis data menggunakan analisis Multiple Linear Regression menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
2	Masud Ibrahim, Veronica Adu Brobbey (2015)	<i>Impact of Motivation On Employee Performance The Case of Some Selected Micro Finance Companies in Ghana</i>	Dependent: Kinerja Karyawan Independent: Motivasi kerja	Dari penelitian ini ditemukan penilaian motivasi kerja berpengaruh dan menjadi faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan
3	Wilda Al Aluf, Sudarsih, Didik Pudjo Musmedi, Supriyadi (2017)	<i>Assesing the Impact of Motivation, Job Satisfaction, and Work Environment on Employee Performance in Healthcare Services</i>	Dependent: Kinerja Karyawan Independent: Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja	Studi hasil empiris mengindikasikan bahwa motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja menyatakan hubungan yang positif dan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Ilham Nuryasin, Mochammad Al Musadieq, Ika Ruhana (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang)	Dependent: Kinerja Karyawan Independent: Lingkungan kerja dan motivasi kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP

Lanjutan Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Hasil Penelitian
5	Rayka Dantyo Prakoso, Endang Siti Astuti, Ika Ruhana (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang)	Dependent: Motivasi kerja dan kinerja karyawan Independent: Lingkungan kerja	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja

Sumber: Data Sekunder Diolah (2018)

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu terletak pada lokasi atau obyek yang digunakan serta teknik analisis data yang digunakan. Adapun persamaannya yaitu sama-sama melakukan analisis terhadap lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan variabel lingkungan kerja, motivasi dan kinerja dengan melakukan analisis pengaruh atau hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Perbedaan juga terdapat pada alat atau metode analisis yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian yang dilakukan.

2.5. Hubungan Antar Variabel

2.5.1. Hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja adalah keseluruhan fasilitas dan bahan yang ada di sekitar seorang yang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2009:2). Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
 pengaruh terhadap kinerja pegawai yang berkaitan dengan fasilitas yang tersedia
 (Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tubungasari)
 dalam organisasi. Oleh karena itu, faktor lingkungan kerja dalam suatu instansi
 perlu diperhatikan agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan dapat
 meningkatkan kinerja para karyawannya.

2.5.2. Hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja karyawan

Motivasi adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan
 dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan agar tercapainya tujuan (Robbins dan
 Timothy, 2008:94). Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa pada
 dasarnya motivasi dari seorang karyawan memiliki hubungan dengan tingkat
 kinerja, karena dengan adanya motivasi akan memberikan dorongan pada
 karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Apabila tujuan tersebut sudah berhasil
 dicapai, maka karyawan akan cenderung mengulang kembali, sehingga
 menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi.

2.6. Kerangka Pikir Penelitian

Sekarang dalam Sugiyono (2010:10) mengemukakan bahwa kerangka pikir
 merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan
 berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Sehingga
 kerangka pikir yang digunakan dalam penelitian ini yang ditampilkan di halaman
 selanjutnya adalah sebagai berikut:

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

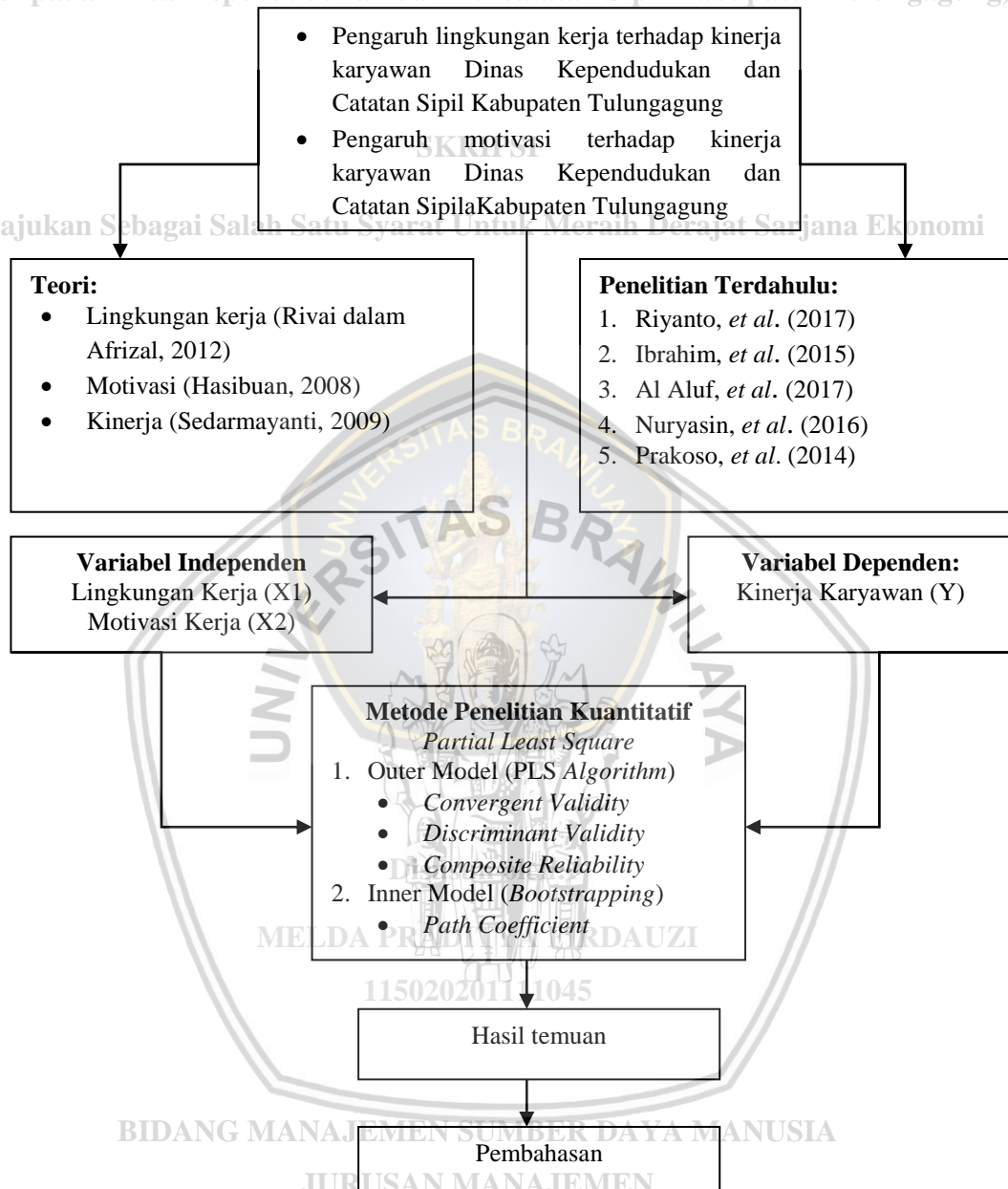
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

MALANG

2018

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Gambar 2.1.
Kerangka Pikir
(Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung)



Berdasarkan model kerangka pikir dapat diketahui hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana dalam melakukan analisis terhadap lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja memiliki pengaruh langsung atau tidak langsung. Langkah pertama adalah analisis data tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Yang kedua adalah analisis data tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Kemudian adanya pengaruh

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
signifikan atau tidak signifikan dapat digunakan untuk memberikan penilaian
(Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung)

2.7. Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara atas permasalahan yang sebenarnya yang kebenarannya harus diuji. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang dikaitkan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh dengan pengumpulan data dari laporan (Sugiyono, 2010:69).

2.7.1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai system social yang mempunyai pengaruh yang kuat didalam pembentukan perilaku individu dalam organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi (Rivai dalam Afrizal, 2012:3).

Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya perusahaan selalu memperhatikan aspek-aspek lingkungan kerja dimana karyawan menjalankan tugas-tugasnya. Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Al Aluf, *et al.* (2017) dan Nuryasin, *et al.* (2016) mengindikasikan bahwa motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

2018

H₁: Ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung Kabupaten

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung)

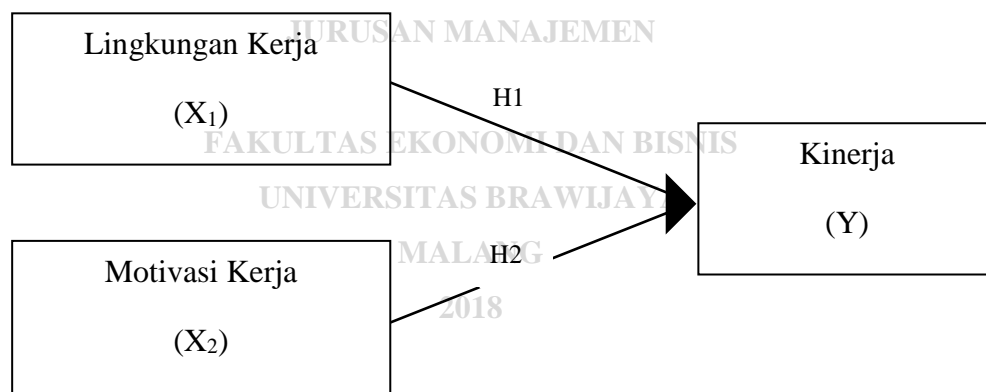
2.7.2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai (Flippo dalam Hasibuan, 2008:143). Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi akan bekerja keras dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan ke arah sasaran-sasaran penting. Dengan demikian motivasi yang dimiliki oleh karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Riyanto, *et al.* (2017), Ibrahim, *et al.* (2015), dan Prakoso, *et al.* (2014) menunjukkan arah yang positif dan terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₂: Ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung Kabupaten Tulungagung.

Gambar 2.2
Model Hipotesis



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA **BAB III** IWAN

(Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung)

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penyusunan skripsi ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*), yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kasual antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Hermawan, 2009:20). Penelitian penjelasan ini juga dinamakan penelitian pengujian hipotesis (*Testing Research*) dimana dilakukan pengujian terhadap hipotesis sesuai dengan yang digunakan. Pada penelitian *explanatory*, hipotesis yang dirumuskan akan diuji untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel-variabel dalam penelitian ini mengenai pengaruh lingkungan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

3.2. Lokasi Penelitian

Untuk dapat memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti penulis mengadakan penelitian di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung yang terletak di Jalan R.A. Kartini No. 23 Kampungdalem, Kecamatan/Kabupaten Tulungagung Jawa Timur.

3.3. Populasi dan Sampel

Penelitian yang dilakukan penulis memerlukan obyek atau subyek untuk diteliti sehingga permasalahan yang terjadi dapat dipecahkan. Populasi merupakan obyek dalam penelitian ini dan dengan menentukan populasi maka penulis akan mampu melakukan pengolahan data. Untuk mempermudah dalam melakukan penelitian dan perhitungan maka hanya sebagian dari populasi yang digunakan atau biasa disebut dengan sampel.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

3.3.1. Populasi

(Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung)

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:80). Berdasarkan definisi tersebut, populasi merupakan obyek atau subyek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung yang berjumlah 52 orang.

3.3.2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang dianggap biasa mewakili populasi. Menurut Sugiyono (2013:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pernyataan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2013:96) bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung yang berjumlah 52 orang dengan jumlah responden sebanyak 49 orang dikarenakan dalam pengisian kuesioner terdapat tiga buah kuesioner yang tidak diisi dan dikembalikan.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan dua

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP cara, yaitu penelitian lapangan (*Field Research*) dan studi kepustakaan (*Library Research*). Pengumpulan data primer dan data sekunder dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1) Penelitian lapangan (*Field Research*)

a) Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan secara sistematis dan sengaja, yang dilakukan melalui pengamatan dan pencatatan gejala-gejala yang diselidiki.

b) Wawancara (Interview)

Menurut Narimawati (2010:40) wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.

c) Kuesioner

Menurut Narimawati (2010:40) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawabnya.

Kuesioner akan dibagi kepada karyawan diberi skor, dimana nanti data tersebut akan dihitung secara statistik. Bobot nilai kuesioner dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 3.1

Bobot Nilai Kuesioner

Bobot Nilai Kuesioner	Pernyataan Kuesioner
5	Sangat Baik
4	Baik
3	Cukup
2	Kurang
1	Sangat Kurang

Sumber: Narimawati (2010)

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP

2) Studi kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan atau studi literature (Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung) dengan mempelajari, meneliti, mengkaji, serta menelaan literature berupa buku-buku (*text books*), peraturan perundang-undangan, majalah, surat kabar, artikel, situs web, dan penelitian-penelitian sebelumnya yang memiliki hubungan dengan masalah yang diteliti. Studi kepustakaan ini bertujuan untuk memperoleh sebanyak mungkin teori yang diharapkan akan dapat menunjang data yang dikumpulkan dan pengolahannya lebih lanjut dalam penelitian ini.

3.5. Sumber Data

Sumber data dapat dibagi dua yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, sedangkan sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalkan dari pihak lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2013:136).

Berdasarkan penjelasan di atas, sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian yaitu melalui kuisisioner kepada responden. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 52 karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung dengan jumlah responden sebanyak 49 karyawan. Penulis juga menggunakan data sekunder yang diperoleh dari dokumen-dokumen Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung seperti gambaran umum organisasi, landasan hukum, visi dan misi, tugas pokok dan fungsi jabatan, struktur organisasi, serta daftar susunan kepegawaian dan perlengkapan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP

3.6. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

(Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tabanan)

Menurut Narimawati (2010:31), pengertian operasionalisasi variabel adalah proses penguraian variabel penelitian ke dalam sub variabel, dimensi, indikator sub variabel, dan pengukuran. Adapun syarat penguraian operasionalisasi dilakukan bila dasar konsep dan indikator masing-masing variabel sudah jelas, apabila belum jelas secara konseptual maka perlu dilakukan analisis faktor.

Operasional variabel diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar sesuai dengan judul penelitian. Berdasarkan teori di setiap variabelnya, maka definisi dan indikator setiap variabel dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 3.2
Operasional Variabel

No.	Variabel	Indikator	Item
1	Lingkungan Kerja (X_1) Sedarmayanti (2011:12) Malila (2016)	Penerangan ($X_{1.1}$)	Pencahayaannya di ruangan kantor saya membuat nyaman dalam bekerja
		Pewarnaan ($X_{1.2}$)	Warna cat dinding di kantor saya kurang menarik
		Suhu udara ($X_{1.3}$)	Fasilitas sirkulasi udara di ruangan kantor saya membuat ruangan menjadi panas
		Suara bising ($X_{1.4}$)	Tingkat kebisingan membuat saya terganggu dalam menyelesaikan pekerjaan
		Ruang gerak ($X_{1.5}$)	Tata letak dan pengaturan ruangan kerja membuat saya kurang leluasa dalam bergerak
		Keamanan kerja ($X_{1.6}$)	Sistem keamanan di tempat kerja membuat saya merasa tenang dalam bekerja
		Struktur kerja ($X_{1.7}$)	Pembagian tugas kerja di setiap bagian sudah terbagi dengan jelas
		Tanggung jawab kerja ($X_{1.8}$)	Saya dan rekan kerja memiliki tanggung jawab yang jelas mengenai tugas yang diberikan

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
Lanjutan Tabel 3.2 Operasional Variabel

No.	Variabel	Indikator	Item
		Perhatian dan dukungan ($X_{1.9}$)	Perhatian dan dukungan yang didapat dari pimpinan atau rekan kerja memotivasi saya untuk giat untuk bekerja
		Kerjasama ($X_{1.10}$)	Selama bekerja saya menjalin kerja sama yang harmonis dengan karyawan lain
		Komunikasi ($X_{1.11}$)	Komunikasi antara pemimpin dengan karyawan dan sesama rekan kerja terjalin dengan lancar
2	Motivasi (X_2) Hasibuan (2012:152) Malila (2016)	Kebutuhan fisiologis ($X_{2.1}$)	Gaji dan tunjangan di instansi yang saya dapatkan memenuhi kebutuhan hidup saya
		Kebutuhan rasa aman ($X_{2.2}$)	Di instansi keselamatan kerja dikelola dengan baik membuat saya nyaman dalam bekerja
		Kebutuhan sosial ($X_{2.3}$)	Pimpinan dan pegawai lain di instansi menghargai kinerja saya
		Kebutuhan penghargaan ($X_{2.4}$)	Ada banyak penghargaan di instansi untuk memotivasi saya dalam bekerja
		Kebutuhan aktualisasi diri ($X_{2.5}$)	Di instansi ada kesempatan saya untuk memberikan ide dan gagasan sesuai bidang pekerjaan saya
3	Kinerja Bangun (2012:233) Malila (2016)	Kualitas (Y_1)	Hasil kerja yang saya lakukan dapat memenuhi syarat dan ketepatan kerja yang ditentukan
		Kuantitas (Y_2)	Saya mampu menyelesaikan seluruh tugas pekerjaan yang telah diberikan
		Ketepatan waktu (Y_3)	Saya dapat menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan
		Kehadiran (Y_4)	Saya memiliki ketaatan dengan hadir sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan
		Kemampuan kerja sama (Y_5)	Saya mampu berkoordinasi dan bekerja sama dengan sesama karyawan atau rekan kerja

Sumber: Sedarmayanti (2011), Hasibuan (2012), Bangun (2012), dan Malila (2016)

2018

3.6.1. Variabel

Variabel dalam konteks penelitian menurut Sugiyono (2013:63) pada

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
 dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh
 (Studi and Dina Kapa Kabupaten Ponorogo dan Kecamatan Sialit Kabupaten Tulungagung)
 peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut,
 kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka menurut Sugiyono (2013:64)
 variabel-variabel yang akan diukur dalam penelitian ini adalah:

1) Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel Bebas adalah variabel yang akan mempengaruhi atau yang menjadi
 sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat). Variabel
 independen pada penelitian ini adalah lingkungan kerja (X_1) dan motivasi (X_2).

2) Variabel Terikat (*Dependent*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat
 karena adanya variabel bebas. Variabel *dependent* dalam penelitian ini adalah
 kinerja karyawan (Y).

3.6.2. Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan skala ordinal yang menurut Noor (2012:126)
 adalah skala yang memberikan informasi tentang jumlah relative karakteristik
 berbeda yang dimiliki oleh subyek atau individu tertentu. Tingkat pengukuran ini
 mempunyai informasi skala nominal ditambah dengan sarana peringkat relatif
 tertentu yang memberikan informasi apakah suatu obyek memiliki karakteristik
 yang lebih atau kurang tetapi bukan berapa banyak kekurangan dan kelebihan.

Dalam operasional variabel ini semua variabel diukur oleh instrument
 pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pertanyaan-pertanyaan tipe
 skala *rating scale*. Menurut Sugiyono (2013:141) *rating scale* adalah data mentah
 yang diperoleh berupa angka kemudian ditafsirkan dalam pengertian kualitatif.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP

Dalam skala model *rating scale*, responden tidak akan menjawab salah satu dari jawaban kualitatif yang telah disediakan, tetapi menjawab salah satu jawaban kuantitatif yang telah disediakan. Oleh karena itu *rating scale* ini lebih fleksibel, tidak terbatas pengukuran sikap saja tetapi bisa juga mengukur persepsi responden terhadap fenomena.

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Derajat Sarjana Ekonomi

Berdasarkan pengertian tersebut, maka skala yang digunakan adalah skala ordinal dengan tujuan untuk memberikan informasi berupa nilai pada jawaban. Variabel-variabel tersebut diukur oleh instrument pengukur dalam bentuk kuesioner berskala ordinal yang memenuhi pernyataan-pernyataan *rating scale*.

Menurut Erwan dan Ratih (2011:63), *rating scale* dimaksudkan untuk mengukur persepsi atau opini responden dalam tingkatan yang berskala kontinum dan data yang diperoleh berupa angka dan setelah itu ditafsirkan secara kualitatif.

Berdasarkan definisi di atas, maka dapat dikatakan bahwa *rating scale* adalah alat pengumpul data dari jawaban responden yang dicatat secara bertingkat. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah *rating scale* dengan tingkat pengukuran 5 (lima) titik, yaitu titik 1 sampai dengan 5 yang mengukur setiap item pernyataan di kuesioner. Responden diberikan fleksibilitas untuk menjawab sesuai dengan dirinya. Jawaban responden pada tiap item kuesioner mempunyai nilai yang paling tidak baik untuk titik 1 dan nilai yang paling baik untuk titik 5.

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

MALANG

2018

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA

Tabel 3.3
Rating scale
(Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung)

Skor	Kategori
5	Sangat baik
4	Baik
3	Cukup Baik
2	Tidak Baik
1	Sangat Tidak Baik

Sumber: Erwan dan Ratih (2011)

3.7. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.7.1. Uji Validitas

Suatu alat ukur dikatakan valid alat tersebut mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid adalah menunjukkan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan peneliti (Sugiyono, 2013:3). Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu validitas konstruk. Validitas konstruk menunjukkan seberapa baik hasil yang diperoleh dari penggunaan suatu pengukuran sesuai teori-teori yang digunakan untuk mendefinisikan suatu konstruk (Hartono dalam Jogiyanto dan Abdillah, 2015:59).

Validitas konstruk terdiri dari validitas konvergen (*convergent validity*) dan validitas diskriminan (*discriminant validity*). Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu validitas konvergen. Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip-prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji validitas konvergen dalam PLS dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan *loading factor* dan *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai *loading factor* antara 0,5-0,6 maka dikatakan cukup, sedangkan jika nilai faktor *loading* >0,7 maka dikatakan tinggi, sedangkan untuk nilai AVE lebih dari 0,5.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

3.7.2. Uji Reliabilitas

(Studi pada Dinas Kesehatan dan Perseptikan Sipil Kabupaten Tabungara)

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrument yang ada dalam kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama (Umar, 2011:168). Menurut Narimawati (2010:43) uji reliabilitas adalah metode untuk menguji kehandalan atau kepercayaan alat pengungkapan dari data. Dengan diperoleh nilai r dari uji validitas yang menunjukkan hasil indeks korelasi yang menyatakan ada atau tidaknya hubungan antara dua belahan instrumen.

Selain uji validitas, PLS juga melakukan uji reliabilitas yang menunjukkan akurasi, konsistensi dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. Uji reliabilitas dalam PLS berdasarkan *composite reliability*. Nilai *composite reliability* harus lebih dari $>0,7$.

3.8. Metode Analisis Data

Menurut Narimawati (2010:41) metode analisis adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diproses dari hasil observasi lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang lebih penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Pada penelitian ini analisis data yang dilakukan dengan tahapan analisis deskriptif dan analisis verifikatif.

3.8.1. Analisis Deskriptif

Penelitian ini menggunakan jenis atau alat bentuk penelitian deskriptif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang menggambarkan apa yang dilakukan oleh Dinas

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung berdasarkan fakta-fakta yang ada untuk selanjutnya diolah menjadi data. Data tersebut kemudian dianalisis untuk memperoleh suatu kesimpulan. Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan bagaimana masing-masing variabel penelitian.

Menurut Narimawati (2010:245) langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian deskriptif adalah sebagai berikut:

- Setiap indikator yang dinilai oleh responden, diklasifikasikan dalam lima alternatif jawaban dengan menggunakan skala ordinal yang menggambarkan peringkat jawaban.
- Dihitung total skor setiap variabel atau subvariabel = jumlah skor dari seluruh indikator variabel untuk semua responden.
- Dihitung skor setiap variabel atau subvariabel = rata-rata dari total skor.
- Untuk mendeskripsikan jawaban responden, juga digunakan statistik deskriptif seperti distribusi frekuensi dan tampilan dalam bentuk Tabel ataupun grafik.
- Untuk menjawab deskripsi tentang masing-masing variabel penelitian ini, digunakan rentang kriteria sebagai berikut

$$\text{Skor Total} = \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

Sumber: Nariwati (2010)

Skor aktual adalah jawaban seluruh responden atas kuesioner yang telah diajukan. Skor ideal adalah skor atau bobot tertinggi atau semua responden diasumsikan memilih jawaban dengan skor tertinggi. Berdasarkan perhitungan persentase skor aktual maka untuk menjawab persentase tanggapan responden adalah sebagai berikut:

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA

Tabel 3.4
Kriteria Persentase Tanggapan Responden
(Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malang)

No	Persentase Skor	Kategori Skor
1	20,00% - 36,00%	Sangat Kurang
2	36,01% - 52,00%	Kurang
3	52,01% - 68,00%	Cukup
4	68,01% - 84,00%	Baik
5	84,01% - 100%	Sangat Baik

Sumber: Narimawati (2010)

Berdasarkan kriteria persentase tanggapan responden, masalah dari penelitian ini dapat diukur dari keseluruhan persentase (100%) dikurangi dengan persentase tanggapan responden. Hasil dari pengurangan tersebut adalah persentase kesenjangan (*gap*) yang menjadi masalah yang akan diteliti.

3.8.2. Analisis Verifikatif

Dalam mengungkap variabel-variabel yang diteliti dalam suatu penelitian diperlukan alat ukur yang valid dan dapat diandalkan, atau dengan kata lain harus memiliki validitas dan reliabilitas. Hal ini diperlukan agar hasil akhir dan kesimpulan yang dikemukakan peneliti tidak akan keliru dan memberikan gambaran yang tidak jauh berbeda dengan keadaan yang sebenarnya serta hipotesis yang digunakan juga akan mengenai sasarannya.

Suatu alat ukur yang tidak valid dan tidak reliabel akan memberikan informasi yang tidak akurat mengenai keadaan subyek yang dikenai tes tersebut.

Untuk itulah maka perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap alat ukur penelitian ini. Analisis verifikatif dalam penelitian ini dengan menggunakan alat uji statistik yaitu dengan uji Model Persamaan Struktural (*Structural Equation Modeling/SEM*) dengan metode alternatif *Partial Least Square* (PLS) menggunakan software SmartPLS3.0.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP 3.8.3.SEM *Partial Least Square* (PLS)

Menurut Ghozali (2006:1), *Partial Least Square* (PLS) adalah model persamaan strukturan berbasis *variance* (PLS) mampu menggambarkan variabel laten (tak terukur langsung) dan diukur menggunakan indikator-indikator (*variable manifest*). *Partial Least Square* (PLS) merupakan metode analisis yang bersifat *soft modeling* karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, yang berarti jumlah sampel dapat dengan jumlah yang kecil (<100 sampel).

Ada beberapa keunggulan dari *Partial Least Square* (PLS) menurut Jogiyanto dan Abdillah, 2015:153) adalah sebagai berikut:

- a) Mampu memodelkan banyak variabel dependen dan variabel independen (model kompleks)
- b) Mampu mengelola masalah multikolinearitas antar variabel independen
- c) Hasil tetap kokoh walaupun terdapat data yang tidak normal atau hilang
- d) Menghasilkan variabel laten independen secara langsung berbasis *cross-product* yang melibatkan variabel laten dependen sebagai kekuatan prediksi
- e) Dapat digunakan pada konstruk reflektif dan formatif
- f) Dapat digunakan pada sampel kecil
- g) Tidak mengisyaratkan data berdistribusi normal
- h) Dapat digunakan pada data dengan tipe skala berbeda, yaitu nominal, ordinal, dan kontinuitas.

Berikut ada beberapa istilah umum yang dipakai dalam penelitian ini, yaitu:

- a) Konstruk Laten

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP

Konstruk adalah konsep yang membuat peneliti mendefinisikan ketentuan konseptual namun tidak secara langsung (bersifat laten), tetapi diukur dengan perkiraan berdasarkan indikator. Konstruk merupakan suatu proses atau kejadian dari suatu amatan yang diformulasikan dalam bentuk konseptual dan memerlukan indikator untuk memperjelasnya.

b) Variabel *Manifest*

Variabel *Manifest* adalah nilai observasi pada bagian spesifik yang dipertanyakan, baik responden yang menjawab pertanyaan (misal kuesioner) maupun observasi yang dilakukan oleh peneliti. Sebagai tambahan, konstruk laten tidak dapat diukur secara langsung (bersifat laten) dan membutuhkan indikator-indikator untuk mengukurnya. Indikator-indikator tersebut dinamakan variabel *manifest*. Dalam format kuesioner, variabel *manifest* tersebut merupakan item-item pertanyaan dari setiap variabel yang dihipotesiskan.

c) Variabel Eksogen, Variabel Endogen, dan Variabel Error

Variabel eksogen adalah variabel penyebab, variabel yang tidak dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya. Variabel eksogen memberikan efek kepada variabel lainnya. Dalam diagram alur, variabel eksogen ini secara eksplisit ditandai sebagai variabel yang tidak ada panah tunggal yang menuju arahnya.

Variabel endogen adalah variabel yang dielaskan oleh variabel eksogen variabel endogen adalah efek dari variabel eksogen. Dalam diagram jalur, variabel endogen ini secara eksplisit ditandai oleh kepala panah yang menuju ke arahnya.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP

Semua variabel laten dalam PLS terdiri dari tiga set hubungan, yaitu: (1) *inner model* yang menspesifikasi hubungan antar variabel laten (*structural model*), (2) *outer model* yang menspesifikasikan hubungan antar variabel laten dengan indikator atau variabel *manifestnya* (*measurement model*), dan (3) *weight relation* dimana nilai kasus dari variabel laten dapat diestimasi. Tanpa kehilangan generalisasi, dapat diasumsikan bahwa variabel laten dan indikator atau *manifest* variabel diskala *zero means* dan *unit variance* sama dengan satu sehingga parameter lokasi (parameter konstanta) dapat dihilangkan dalam model.

Adapun langkah-langkah metode *Partial Least Square* (PLS) yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Merancang Model Pengukuran

Model pengukuran (*outer model*) adalah model yang menghubungkan variabel laten dengan variabel *manifest*. Untuk variabel laten lingkungan kerja terdiri dari 11 variabel *manifest*. Kemudian untuk variabel laten motivasi terdiri dari 5 variabel *manifest*, dan untuk variabel laten kinerja karyawan terdiri dari 5 variabel *manifest*.

2) Merancang Model Struktural

Model struktural (*inner model*) pada penelitian ini terdiri dari dua variabel laten eksogen (lingkungan kerja dan motivasi) dan satu variabel laten endogen (kinerja karyawan).

3) Membangun Diagram Jalur

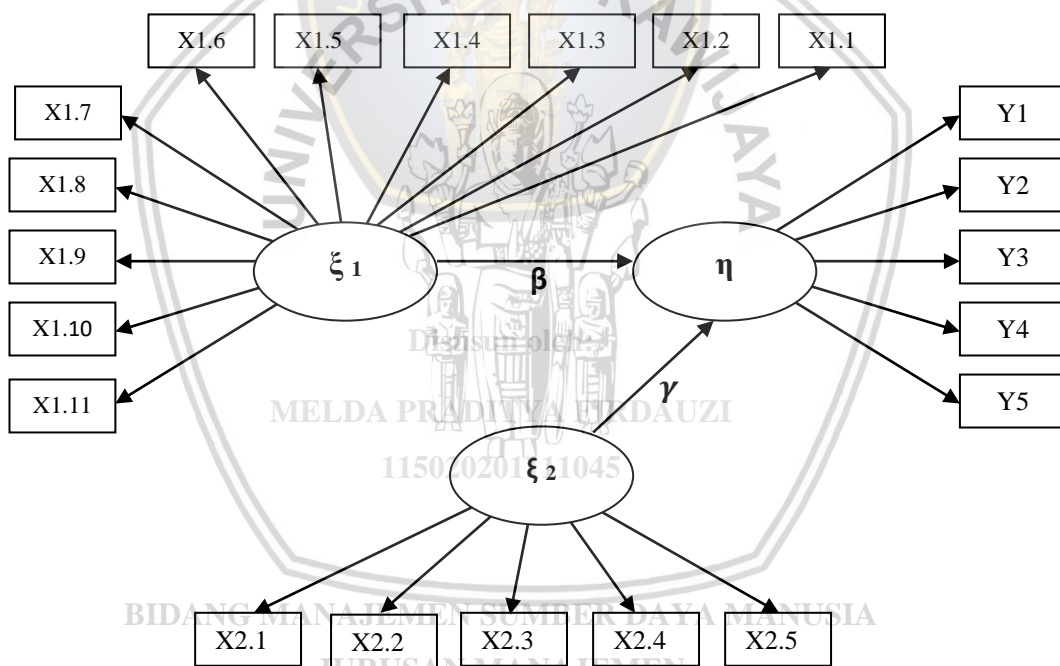
Hubungan antar variabel pada sebuah diagram alur yang secara khusus dapat membantu dalam menggambarkan rangkaian hubungan sebab akibat antar konstruk dari model teoritis yang telah dibangun pada tahap pertama. Diagram

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

alur menggambarkan hubungan antar konstruk dengan anak panah yang digambarkan lurus menunjukkan hubungan kasual langsung dari suatu konstruk ke konstruk lainnya. Konstruk eksogen, dikenal dengan independent variable yang tidak diprediksi oleh variabel yang lain dalam model. Konstruk eksogen adalah konstruk yang dituju oleh garis dengan satu ujung panah.

Secara lengkap model strukturan pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 3.1
Struktur Analisis Variabel Penelitian Secara Keseluruhan



Keterangan:

ξ_1 = Lingkungan Kerja

ξ_2 = Motivasi

η = Kinerja Karyawan

β = Koefisien pengaruh langsung antara *Exogenous Latent Variable* (X_1) dan *Endogenous Latent Variable*

γ = Koefisien pengaruh langsung antara *Exogenous Latent Variable* (X_2) dan *Endogenous Latent Variable*

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP

Untuk memahami Gambar 3.1 di atas, pada Tabel di bawah berikut

(Studi oleh Dina Kurnadewi dan Ibu Pengantar Sifat Kabinata Tulungagung) dijelaskan mengenai lambang-lambang statistik yang digunakan dalam model struktural.

Tabel 3.5
Lambang Statistik untuk Indikator dan Variabel yang Diteliti

Lambang	Indikator	Lambang	Variabel
X ₁	Penerangan	ξ ₁	Lingkungan Kerja
X ₂	Pewarnaan		
X ₃	Suhu udara		
X ₄	Suara bising		
X ₅	Ruang gerak		
X ₆	Keamanan kerja		
X ₇	Struktur kerja		
X ₈	Tanggung jawab		
X ₉	Perhatian dan dukungan		
X ₁₀	Kerjasama		
X ₁₁	Komunikasi		
X ₁	Kebutuhan fisiologis	ξ ₂	Motivasi
X ₂	Kebutuhan rasa aman		
X ₃	Kebutuhan social		
X ₄	Penghargaan		
X ₅	Aktualisasi diri		
Y ₁	Kualitas	η	Kinerja Karyawan
Y ₂	Kuantitas		
Y ₃	Ketepatan waktu		
Y ₄	Kehadiran		
Y ₅	Kemampuan Kerja sama		

4) Menjabarkan Diagram Alur ke dalam Persamaan Matematis

Berdasarkan konsep model penelitian pada tahap dua di atas dapat diformulasikan dalam bentuk matematis. Persamaan yang dibangun dari diagram alur konversi terdiri atas:

- Persamaan *inner model*, menyatakan hubungan kualitas untuk menguji hipotesis.
- Persamaan *outer model* (model pengukuran), menyatakan hubungan kasualitas antara indikator dengan variabel penelitian (latent).

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP Persamaan Model Pengukuran:

(Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung)

<i>Exogenous Constructs</i> $X = \delta x\xi + \delta$	<i>Exogenous Constructs</i> $Y = \delta y\eta + \varepsilon$
---	---

Sumber: Ghozali (2006)

5) Estimasi

SKRIPSI

Pada tahapan ini nilai γ , β , dan λ yang terdapat pada langkah keepat diestimasi menggunakan program *SmartPLS*. Dasar yang digunakan dalam estimasi adalah *resampling* dengan *Bootstrapping* yang dikembangkan oleh Geisser & Stone (Imam Ghozali, 2006). Tahap pertama dalam estimasi menghasilkan penduga bobot (*weight estimate*), tahap kedua menghasilkan estimasi untuk *iinner model* dan *outer model*, tahap ketiga menghasilkan estimasi means dan parameter lokasi (konstanta).

6) Uji Kecocokan Model (*Goddness of Fit*)

Uji kecocokan model pada *Structural Equation Modelin* melalui pendekatan *Partial Least Square* terdiri atas dua jenis, yaitu uji kecocokan model pengukuran dan uji kecocokan model struktural. Model pengukuran/*measurement model* (*outer model*) dievaluasi dengan *convergent validity* dan *discriminant validity*.

a. Uji Kecocokan Model Pengukuran (*Outer model*)

Uji kecocokan model pengukuran fit (*fit test of measurement model*) adalah uji kecocokan pada *outer model* dengan melihat validitas konvergen (*convergent validity*) dan validitas diskriminan (*discriminant validity*).

- (1) Validitas Konvergen (*convergent validity*) adalah nilai faktor *loading* pada laten dengan indikator-indikatornya. Faktor *loading* adalah koefisien jalur yang menghubungkan antara variabel laten dengan

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP indikatornya. Validitas konvergen (*convergent validity*) dievaluasi dalam tiga tahap, yaitu:

(a) Indikator validitas: dilihat dari nilai faktor *loading* dan *t-statistik* sebagai berikut:

- Jika nilai faktor *loading* antara 0,5-0,6 maka dikatakan cukup, sedangkan jika nilai faktor *loading* $\geq 0,7$ maka dikatakan tinggi.
- Nilai *t-statistik* $\geq 1,645$ maka menunjukkan bahwa indikator tersebut sah.

(b) Reabilitas konstruk: dilihat dari nilai output *Composite Reliability* (CR). Kriteria dikatakan reliable adalah nilai CR $\geq 0,7$

(c) Nilai *Average Variance Extraacted* (AVE): nilai AVE yang diharapkan adalah $\geq 0,5$

(2) Validitas Diskriminan (*discriminant validity*) dilakukan dalam dua tahap, yaitu dengan cara melihat nilai *Cross loading factor* dan membandingkan dengan akar AVE dengan korelasi antar konstruk variabel laten. *Cross loading factor* untuk mengetahui apakah variabel laten memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan korelasi indikator dengan variabel latennya harus lebih besar dibandingkan korelasi antar indikator dengan variabel laten lain.

Jika korelasi indikator dengan variabel latennya memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi indikator tersebut terhadap variabel laten lain, maka dikatakan variabel laten tersebut memiliki

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP validitas diskriminan yang tinggi. Nilai AVE direkomendasikan $\geq 0,5$.
(Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung)

b. Uji Kecocokan Model Struktural (*Inner model*)

Uji kecocokan model struktural (*fit test of structural model*) adalah uji kecocokan pada *inner model* berkaitan dengan pengujian hubungan antar variabel yang sebelumnya dihipotesiskan. Evaluasi menghasilkan hasil yang baik apabila:

- 1) Koefisien korelasi menunjukkan hubungan (korelasi) antara dua buah variabel, dimana nilai koefisien korelasi menunjukkan arah dan kuat hubungan dua variabel. Karena data yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan skala ordinal atau peringkat, maka koefisien korelasi yang dipakai adalah koefisien korelasi spearman atau koefisien korelasi range.

Bentuk dan besarnya koefisien korelasi (r) memiliki nilai -1 sampai dengan $+1$ yang dapat dikategorikan sebagai berikut:

- Jika $r \leq 0$, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat merupakan hubungan negatif. Artinya, jika variabel bebas naik, maka variabel terikat turun. Sebaliknya, jika variabel bebas turun, maka variabel terikat naik.
- Jika $r > 0$, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat merupakan hubungan positif. Artinya, jika variabel bebas naik, maka variabel terikat naik. Sebaliknya, jika variabel bebas turun, maka variabel terikat turun.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP

• Jika $r = 0$, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat tidak ada hubungan. Artinya, jika salah satu variabel berubah maka tidak mempengaruhi variabel lainnya.

• Jika $r = -1$ atau 1 , berarti antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan negative, positif yang kuat sempurna.

Berdasarkan kategori koefisien korelasi di atas, maka kriteria penilaian koefisien korelasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.6
Kriteria Penilaian Koefisien Korelasi

Nilai Korelasi Koefisien	Interprestasi	Tafsiran
$>0,20$	<i>Slight correlation; Almost negligible relationship</i>	Sangat rendah
$0,20 \leq r < 0,40$	<i>Low correlation; Definite but small relationship</i>	Rendah
$0,40 \leq r < 0,70$	<i>Moderate correlation; Substantial relationship</i>	Sedang/Cukup
$0,70 \leq r < 0,90$	<i>High correlation; Marked relationship</i>	Tinggi
$0,90 \leq r \leq 1,00$	<i>Very high correlation; Very dependable relationship</i>	Sangat tinggi

Sumber: Sugiyono (2013)

- 2) Koefisien hubungan antar variabel tersebut signifikan secara statistik yaitu dengan nilai t -statistik $\geq 1,645$. Taraf nyata atau taraf keberartian (α) dalam penelitian ini adalah $0,05$, dimana di dalam Tabel distribusi normal nilainya adalah $1,645$. Apabila nilai t -statistik $\geq 1,645$ berarti ada suatu hubungan atau pengaruh antar variabel dan menunjukkan bahwa model yang dihasilkan semakin baik.
- 3) Nilai koefisien determinasi (R^2 atau R -square) mendekati nilai 1 . Nilai R^2 untuk konstruk dependen menunjukkan besarnya pengaruh/ketepatan konstruk independen dalam mempengaruhi konstruk dependen. Nilai R^2 menjelaskan seberapa besar variabel

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
eksogen yang dihipotesiskan dalam persamaan mampu menerangkan
(Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tubanugama)
variabel endogen. Nilai R^2 ini dalam PLS disebut juga *Q-square*
predictive relevance. Besarnya R^2 tidak pernah negatif dan paling
besar sama dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar nilai R^2 , berarti
semakin baik model yang dihasilkan. Pengukuran R^2 yang digunakan
Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Derajat Sarjana Ekonomi
dalam penelitian ini adalah ukuran Guilford sebagai berikut:

Tabel 3.7
Kriteria Penilaian Koefisien Determinasi

Nilai Koefisien Determinasi	Tafsiran
$> 0,40$	Sangat rendah
$0,40 \leq R^2 < 0,16$	Rendah
$0,16 \leq R^2 < 0,49$	Sedang/Cukup
$0,49 \leq R^2 < 0,81$	Tinggi
$0,81 \leq R^2 < 1,00$	Sangat tinggi

Sumber: Sugiyono (2013)

3.8.4. Pengujian Hipotesis

Setelah mendapatkan data dan mengolah data, maka pengujian hipotesis akan
sampai pada membuat kesimpulan menerima atau menolak hipotesis tersebut.
Menurut Arikunto (2013:116) di dalam menentukan penerimaan dan penolakan
hipotesis maka hipotesis alternative (H_1) diubah menjadi hipotesis nol (H_0).

Menurut Suharyadi dan Purwanto (2009:112) pengujian hipotesis adalah
prosedur yang didasarkan pada bukti sampel yang dipakai untuk menentukan
apakah hipotesis merupakan suatu pernyataan yang wajar dan oleh karenanya
tidak ditolak, atau hipotesis tersebut tidak wajar dan oleh karenanya harus ditolak.

Pengujian hipotesis (β dan γ) dilakukan dengan metode *resampling bootstrap*.
Statistik uji yang digunakan adalah statistik t atau uji t, dengan hipotesis sebagai
berikut:

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP

a) Hipotesis statistik untuk outer model:

(Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung)

i. $H_0 : \lambda_i = 0$ lawan

ii. $H_1 : \lambda_i \neq 0$

b) Hipotesis statistik untuk inner model: variabel laten eksogen terhadap

endogen:

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Derajat Sarjana Ekonomi

i. $H_0 : \gamma_i = 0$ lawan

ii. $H_1 : \gamma_i \neq 0$

c) Penerapan metode *resampling* memungkinkan berlakunya data terdistribusi bebas (*distribution free*), tidak memerlukan asumsi distribusi normal, serta tidak memerlukan sampel yang besar (sampel minimum 30). Pengujian dilakukan dengan *t-statistics*, jika diperoleh *p-value* $\leq 0,05$ (alpha 5%), maka disimpulkan signifikan, dan sebaliknya. Jika hasil pengujian hipotesis pada *outer model* signifikan, hal ini menunjukkan bahwa indikator dipandang dapat digunakan sebagai instrumen pengukur variabel laten. Sedangkan jika hasil pengujian pada inner model adalah signifikan maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang bermakna variabel laten terhadap variabel laten lainnya.

BIDANG MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

MALANG

2018

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA **BAB IV**

HASIL DAN PEMBAHASAN (Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung)

4.1. Deskripsi Obyek Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Kabupaten Tulungagung Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Derajat Sarjana Ekonomi

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah antara lain ditegaskan bahwa tujuan pemberian otonomi adalah berupaya memberikan peningkatan pelayanan dan kesejahteraan yang semakin baik kepada masyarakat, pengembangan kehidupan demokrasi, keadilan, dan pemerataan. Oleh karenanya kualitas layanan aparatur pemerintah kepada masyarakat merupakan salah satu indikator keberhasilan otonomi daerah.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung adalah perangkat Pemerintah Kabupaten Tulungagung yang bertanggung jawab dan berwenang melaksanakan pelayanan dalam bidang administrasi kependudukan meliputi kegiatan penataan dan penertiban dalam penerbitan dokumen dan data kependudukan melalui pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, pengelolaan informasi administrasi kependudukan serta pendayagunaan hasilnya untuk pelayanan publik dan pembangunan sektor lain.

Dengan tanggung jawab dan kewenangan tersebut, maka Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung dalam penyelenggaraan administrasi kependudukan, mengkoordinasikan penyelenggaraan administrasi kependudukan, (khususnya Kartu Keluarga dan Kartu Tanda Penduduk) dan menyelenggarakan pelayanan pencatatan sipil berupa penerbitan akta (akta kelahiran, akta perkawinan, akta perceraian, akta kematian,

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
 pencatatan perubahan nama, pencatatan perubahan kewarganegaraan,
 (Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung)
 pengangkatan anak, pencatatan pengesahan anak, pencatatan pengakuan anak, dan
 penerbitan surat pindah datang keluar dan dari Kabupaten Tulungagung).

4.1.2. Lokasi Obyek Penelitian

Lokasi pada penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan
 Sipil Kabupaten Tulungagung berada di Jalan R.A. Kartini No.23,
 Kampungdalem, Kecamatan Tulungagung, Kabupaten Tulungagung, Jawa Timur
 66212.

4.1.3. Visi, Misi, dan Motto Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung

- **Visi**

“Terwujudnya Pelayanan yang Profesional untuk Meningkatkan Tertib
 Adiministrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil”

- **Misi**

“Memberikan Pelayanan Kepada Masyarakat Secara Profesional di Bidang
 Kependudukan dan Pencatatan Sipil”

- **Motto**

“Kepuasan Anda Menjadi Tujuan Pelayanan Kami”

4.1.4. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung

Tugas pokok dan fungsi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
 sebagaimana telah diatur dan dituangkan dalam Keputusan Bupati Tulungagung
 Nomor 16 Tahun 2011 tentang Tugas dan Fungsi Tata Kerja Dinas
 Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP

Pada dasarnya Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan tugas pemerintahan daerah di bidang kependudukan dan pencatatan sipil.

4.1.5. Fungsi pada Masing-masing Bagian dan Sub Dinas

a. Sekretaris

Mempunyai fungsi menyelenggarakan administrasi ketatausahaan, kearsipan, kepegawaian, keuangan, perlengkapan dan rumah tangga dinas, menyusun program dan perencanaan dinas serta pembinaan hukum, organisasi, dan tata laksana dinas

b. Bidang Pendaftaran Penduduk

Mempunyai fungsi melaksanakan pendaftaran penduduk Warga Negara Indonesia (WNI) dan Warga Negara Asing (WNA), memberi Nomor Induk Kependudukan (NIK), Kartu Tanda Penduduk (KTP), dan Surat Keterangan Kependudukan, pembinaan dan fasilitas terhadap kegiatan pelayanan pendaftaran penduduk di tingkat desa/kelurahan dan kecamatan serta *monitoring* dan evaluasi terhadap kinerja pelayanan.

c. Bidang Pencatatan Sipil

Mempunyai fungsi fasilitasi, perawatan, penataan pelayanan, dan pengelolaan terhadap blanko-blanko cetak, sarana pelayanan dokumen arsip, dan penerbitan akta-akta catatan sipil.

d. Bidang Administrasi Kependudukan

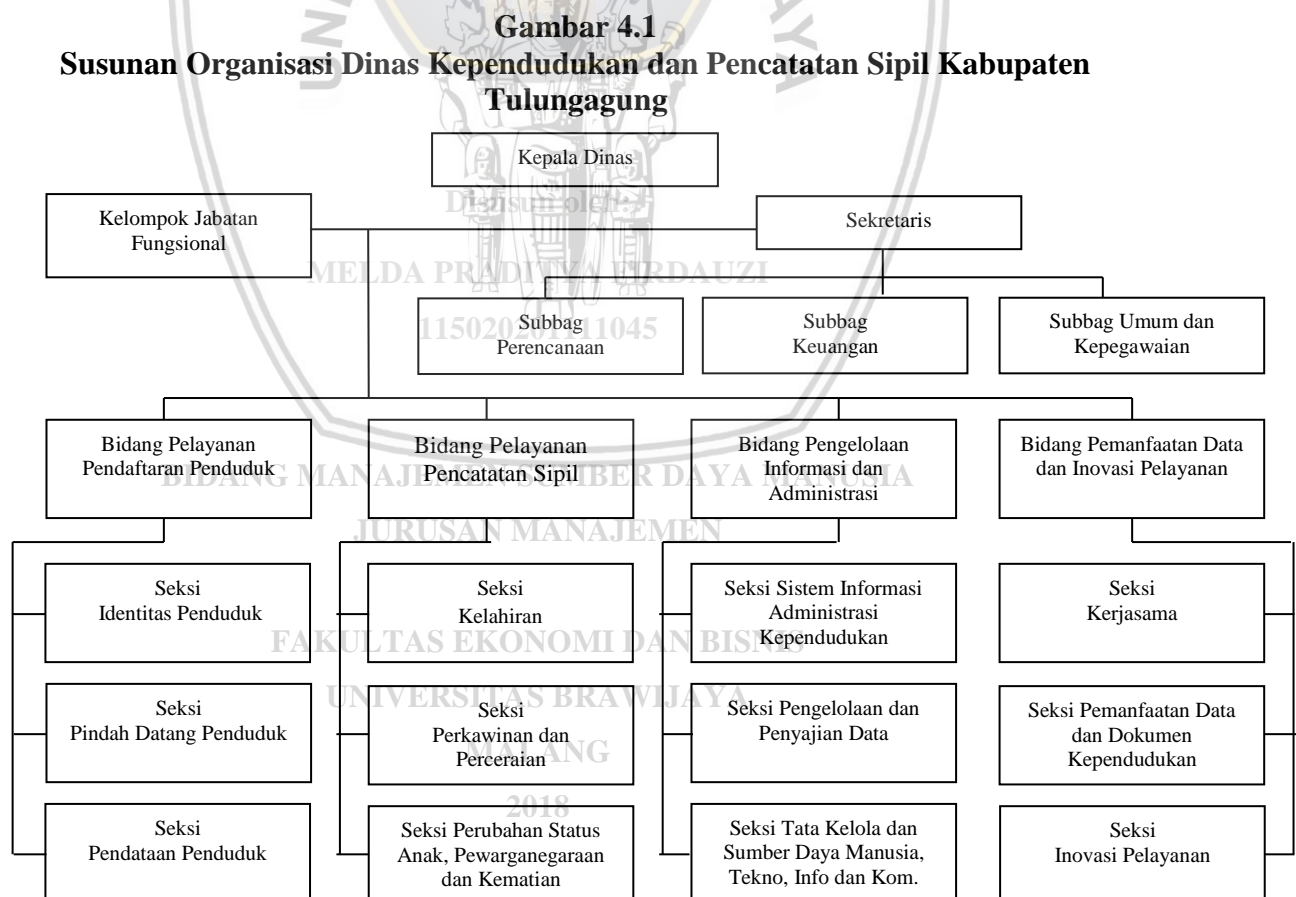
Melaksanakan pengumpulan, pendaftaran, pengelolaan, pemutakhiran, verifikasi dan *entry* data ke dalam *data base* kependudukan, pengawasan,

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP kerahasiaan biodata penduduk serta pelaksanaan penyediaan, penyajian, penyusunan laporan, dan kependudukan secara periodik.

e. Bidang Pengembangan dan Pengendalian Kependudukan

Melaksanakan pengembangan dan pengendalian terhadap mobilitas penduduk WNI dan WNA dalam kapasitas tertib administrasi kependudukan di tingkat desa/kelurahan dan kecamatan, melakukan pemeriksaan dan penyidikan terhadap pelanggaran administrasi serta koordinasi dengan instansi/badan lintas terkait dalam rangka pengawasan dan pengendalian terhadap pelanggaran administrasi kependudukan.

4.1.6. Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung



Sumber: Data primer (2018)

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP

4.2. Gambaran Karakteristik Responden

Gambaran karakteristik responden dapat diketahui berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan. Pada penelitian ini jumlah kuesioner yang dibagikan sebanyak 52 kuesioner, Jumlah kuesioner yang diisi dan dikembalikan adalah sebanyak 49 kuesioner. Berikut Tabel 4,1 yang menunjukkan jumlah responden dalam penelitian ini:

Tabel 4.1
Daftar Jumlah Kuesioner

Kuesioner	Jumlah
Kuesioner yang didistribusikan	52
Kuesioner yang tidak kembali	3
Kuesioner yang digunakan untuk keperluan input data	49

Sumber: Data primer diolah (2018)

Berikut Tabel 4.2 yang menunjukkan gambaran 49 responden Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung dalam penelitian ini:

Tabel 4.2
Profil Responden

Keterangan	Total	Presentase
Jumlah Sampel	49	100%
Jenis Kelamin:		
Pria	19	38,7%
Wanita	30	61,3%
Usia:		
30-40 tahun	18	36,7%
41-50 tahun	9	18,3%
51-60 tahun	22	45%
Pendidikan Terakhir:		
S2/S3	-	-
S1	25	51%
Diploma	6	12,2%
SMA/Sederajat	18	36,8%

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
Lanjutan Tabel 4.2 Profil Responden

Keterangan	Total	Presentase
Masa Kerja:		
<10 tahun	16	32,6%
11-20 tahun	11	22,4%
21-30 tahun	8	16,3%
>30 tahun	14	28,7%

Sumber: Data primer diolah (2018)

Dari Tabel 4.2 dapat dilihat gambaran tentang profil responden menurut jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja responden. Jika dilihat dari jenis kelamin, responden wanita lebih banyak dari pada pria dengan jumlah 30 orang (61,3%). Dari total jumlah responden, karyawan yang berusia antara 51-60 tahun lebih banyak jumlahnya, yaitu sebanyak 22 orang (45%). Dari tingkat pendidikan, lulusan Sarjana Strata 1 lebih banyak daripada tingkat pendidikan lain, yaitu sebanyak 25 orang (51%).

Dilihat dari masa kerja responden, diketahui sebanyak 16 (32,6%) responden yang bekerja ≤ 10 tahun, masa kerja tersebut menunjukkan karyawan yang rata-rata berusia muda dan memiliki tingkat motivasi yang tinggi dan sebanyak 14 responden (28,7%) yang bekerja lebih dari 30 tahun, yang menunjukkan bahwa karyawan-karyawan tersebut telah berpengalaman dan memahami dengan baik kondisi dan lingkungan kerja instansi.

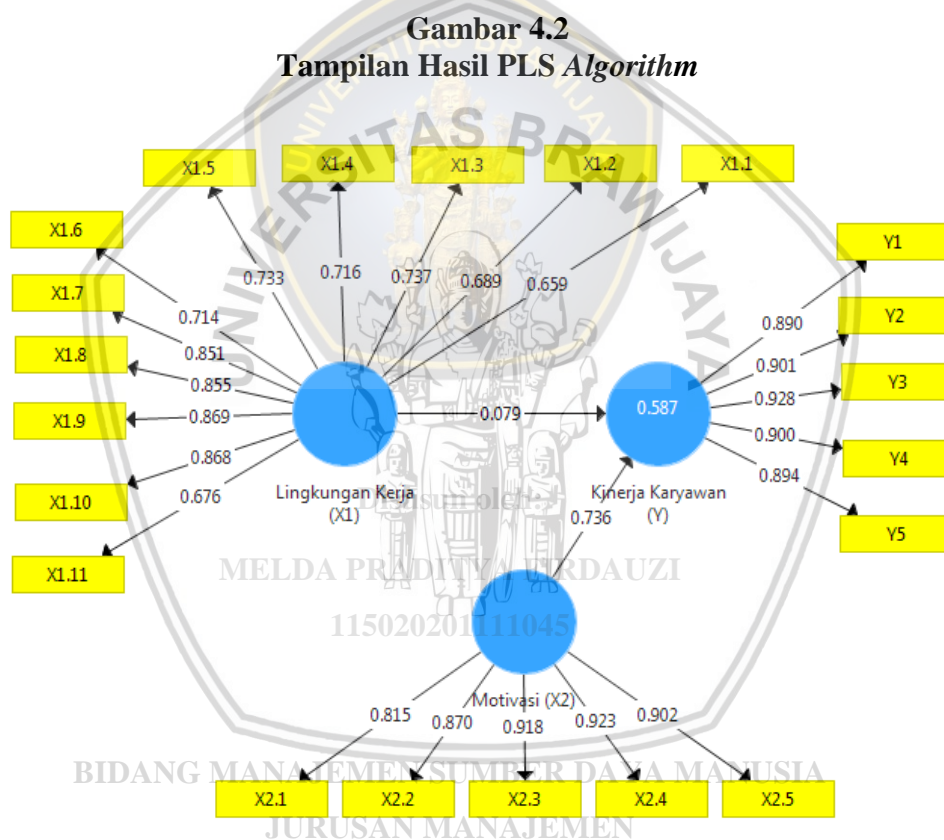
4.3. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Square (PLS) dengan tiga tahap analisa. Tahap pertama adalah pengukuran *outer model* dengan melihat validitas konvergen (*convergent validity*) dan validitas diskriminan (*discriminant validity*). Tahap kedua adalah pengukuran *inner model* yang bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. Dan tahap

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
ketiga adalah pengujian hipotesis. Hipotesis diuji dengan menggunakan metode
(Studi pada Dinas Kesehatan dan Perawatan Sosial Kabupaten Tulungagung)
resampling bootstrap dengan hasil $p\text{-value} \leq 0,1$ (alpaha 10%), maka disimpulkan
signifikan, dan sebaliknya.

4.3.1. Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Adapun model pengukuran untuk uji validitas dan reliabilitas, koefisien
Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Derajat Sarjana Ekonomi
determinasi model dan koefisien jalur untuk model persamaan, dapat dilihat pada
gambar 4.1 berikut:



4.3.2. Evaluasi Validitas Konvergen (*Convergent validity*)

Untuk menguji validitas konvergen (*convergent validity*) digunakan nilai
outer loading atau loading factor. Suatu indikator dinyatakan memenuhi
convergent validity dalam kategori cukup apabila nilai factor loading 0,5-0,6 dan

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
 apabila nilai *outer loading* $\geq 0,7$ maka dikatakan tinggi. Berikut adalah nilai *outer loading* dari masing-masing indikator pada variabel penelitian:

Tabel 4.3
Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0.659
	X1.2	0.689
	X1.3	0.737
	X1.4	0.716
	X1.5	0.733
	X1.6	0.714
	X1.7	0.851
	X1.8	0.855
	X1.9	0.869
	X1.10	0.868
	X1.11	0.676
Motivasi (X2)	X2.1	0.815
	X2.2	0.870
	X2.3	0.918
	X2.4	0.923
	X2.5	0.902
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.890
	Y2	0.901
	Y3	0.928
	Y4	0.900
	Y5	0.894

Sumber: Data primer diolah (2018)

Berdasarkan sajian data dalam Tabel 4.3 di atas, diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian banyak yang memiliki nilai *outer loading* $\geq 0,7$. Namun masih terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai *outer loading* $< 0,7$ yang sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity*. Data di atas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai *outer loading*-nya

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEBERHASILAN USAHA (Studi Kasus: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung)

dibawah 0,5, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.3.3. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya. Berikut adalah nilai *cross loading* masing-masing indikator:

Tabel 4.4
Cross Loading

Indikator	Variabel		
	Lingkungan Kerja (X1)	Motivasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
X1.1	0.659	0.123	0.049
X1.2	0.689	0.162	0.001
X1.3	0.737	0.240	0.143
X1.4	0.716	0.282	0.102
X1.5	0.733	0.219	0.144
X1.6	0.714	0.193	0.131
X1.7	0.851	0.261	0.276
X1.8	0.855	0.198	0.264
X1.9	0.869	0.223	0.304
X1.10	0.868	0.236	0.292
X1.11	0.676	0.428	0.370
X2.1	0.284	0.815	0.571
X2.2	0.217	0.870	0.690
X2.3	0.266	0.918	0.622
X2.4	0.351	0.923	0.699
X2.5	0.348	0.902	0.769
Y1	0.352	0.758	0.890
Y2	0.359	0.669	0.901
Y3	0.248	0.666	0.928
Y4	0.289	0.646	0.900
Y5	0.208	0.691	0.894

Sumber: Data primer diolah (2018)

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP

Berdasarkan sajian data pada Tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Selain mengamati nilai *cross loading*, *discriminant validity* juga dapat diketahui melalui metode lainnya yaitu dengan nilai *Average Variant Extracted* (AVE) untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus $>0,5$ untuk model yang baik.

Tabel 4.5
Average Variant Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Lingkungan Kerja	0.585
Motivasi	0.786
Kinerja Karyawan	0.815

Sumber: Data primer diolah (2018)

Berdasarkan sajian data dalam Tabel 4.5 di atas, diketahui bahwa nilai AVE variabel lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan $>0,5$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

4.3.4. *Composite Reliability*

Composite reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *Composite reliability* apabila memiliki nilai *Composite*

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP *reliability* >0,6. Berikut nilai *Composite reliability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4.6
Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Lingkungan Kerja	0,939
Motivasi	0,948
Kinerja Karyawan	0,957

Sumber: Data primer diolah (2018)

Berdasarkan sajian data pada Tabel 4.6 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Composite reliability* semua variabel penelitian >0,6. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *Composite reliability* sehingga dapat disimpulkan keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

4.3.5. Pengujian Model Struktural (*Inner model*)

Model struktural dalam *Partial Least Square* (PLS) dievaluasi dengan menggunakan R^2 untuk variabel dependen dan nilai koefisien *path* untuk variabel independen yang kemudian dinilai signifikansinya berdasarkan nilai *t-statistic* setiap *path*. Nilai R^2 diketahui dari uji PLS *Algorithm* dengan hasil 0,587. Berikut adalah gambar hasil perhitungan dengan PLS *Algorithm*:

Gambar 4.3
Tampilan Hasil PLS *Algorithm* (*R Square*)

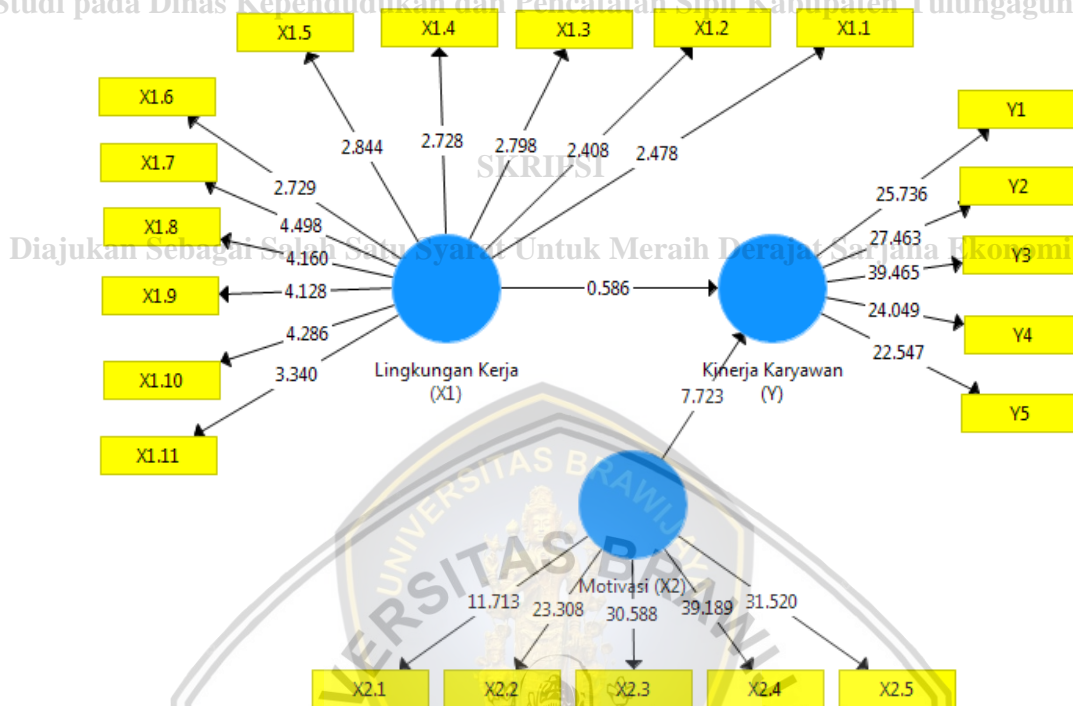


R Square		
Matrix	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0.587	0.569

Adapun model struktural (*inner model*) penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Gambar 4.4
Tampilan Hasil PLS Bootstrapping
(Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung)



Untuk menilai signifikansi model prediksi dalam pengujian model struktural, dapat dilihat dari nilai t-statistik antara variabel independen ke variabel dependen dalam Tabel *Path coefficient* pada output SmartPLS di bawah ini:

Tabel 4.7
Path Coefficients (Mean, STDEV, t-statistic)

Variabel	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	t-statistic
Lingkungan Kerja (X ₁) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,079	0,106	0,135	0,586
Motivasi (X ₂) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,736	0,722	0,095	7,723

Sumber: Data primer diolah (2018)

Evaluasi *path coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Sedangkan *coefficient determination (R Square)* digunakan untuk mengukur seberapa banyak

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP variabel endogen dipengaruhi oleh variabel lainnya. Untuk hasil R^2 diketahui sebesar 0,587 untuk variabel laten endogen dalam model struktural mengindikasikan pengaruh variabel eksogen (yang mempengaruhi) terhadap variabel endogen (yang dipengaruhi) termasuk dalam kategori tinggi.

Berdasarkan skemmanya *inner model* yang telah ditampilkan pada Gambar 4.2 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai *path coefficient* terbesar ditunjukkan dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 7,723. Kemudian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan lebih kecil yaitu sebesar 0,586.

Berdasarkan uraian hasil tersebut, menunjukkan bahwa keseluruhan variabel dalam model penelitian ini memiliki *path coefficient* dengan angka yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin besar nilai *path coefficient* pada suatu variabel independen terhadap variabel dependen, maka semakin kuat pula pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen tersebut.

4.3.6. Uji Hipotesis

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat *t-statistic* dan nilai *p-value*. Hipotesis penelitian ini dapat dinyatakan diterima apabila nilai *p-value* $< 0,05$. Berikut ini adalah hasil uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini melalui *inner model*:

Tabel 4.8
t-statistic* dan *p-value

Hipotesis	Variabel	<i>t-statistic</i>	<i>p-value</i>	Hasil
H1	Lingkungan Kerja (X_1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,586	0,558	Tidak signifikan
H2	Motivasi (X_2) -> Kinerja Karyawan (Y)	7,723	0	Signifikan

Sumber: Data primer diolah (2018)

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP

Berdasarkan sajian data pada Tabel 4.8 di atas, maka dapat diketahui bahwa dari dua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, dari hasil analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dirumuskan dalam hipotesis 1 didapat *t-statistic* (0,586) dengan *p-value* $>0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak yang berarti adanya pengaruh positif yang tidak signifikan dari lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini bermakna semakin baik lingkungan kerja (X_1) maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Hipotesis 2 menduga bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis didapat nilai *t-statistic* (7,723) lebih besar dari nilai *t* Tabel (1,645) dengan nilai *p-value* $<0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti adanya pengaruh positif yang signifikan dari motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini bermakna semakin tinggi motivasi maka akan semakin positif terhadap kinerja karyawan (Y).

4.4. Pembahasan

4.4.1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.4 dan Tabel 4.8 diperoleh hasil yang tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis 1, yaitu adanya pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ditolak. Hasil ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Al aluf, *et al.* (2017), yang menyatakan bahwa motivasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP

Hal ini bisa dikarenakan bahwa lingkungan kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung belum bisa sepenuhnya mendukung peningkatan kinerja karyawan, khususnya untuk lingkungan kerja fisik. Karena menurut hasil survey, banyak responden yang memberikan nilai rendah pada unsur lingkungan kerja fisik seperti penerangan, suhu udara, dan ruang gerak.

Namun ditemukan ketidak sesuaian antara hasil pengamatan dengan hasil dari Tabel 4.4 mengenai variabel kinerja (Y). Variabel kinerja (Y) pada item ketepatan waktu (Y_3) menurut hasil pengamatan bahwa karyawan tidak menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, sedangkan menurut hasil uji *PLS Algorithm cross loading* nilai untuk item Y_3 adalah yang paling tinggi. Hal ini membuktikan bahwa diperlukan penilaian kinerja yang obyektif dari luar lingkungan instansi agar bisa dijadikan pemacu semangat dan motivasi agar bisa meningkatkan kinerja bagi karyawan yang bersangkutan.

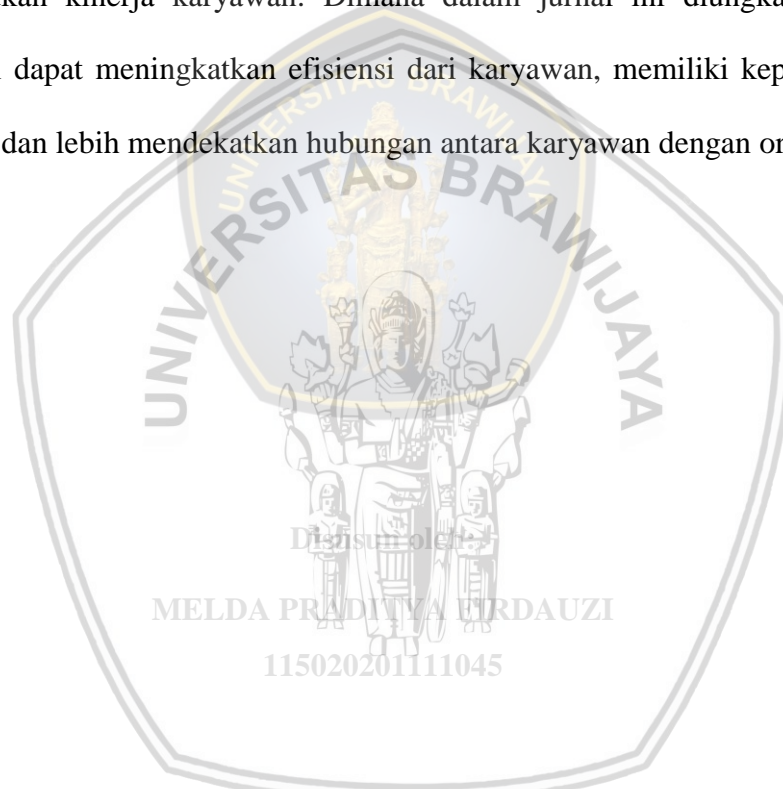
4.4.2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.4 dan Tabel 4.8 diperoleh hasil yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis 2, yaitu motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Dari hasil pengujian yang didapat, pengaruh motivasi lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan daripada lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa pemberian gaji dan tunjangan, adanya rasa saling menghargai antara pimpinan terhadap karyawan dan sesama karyawan, serta pemberian penghargaan bisa memacu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP

Untuk variabel motivasi (X) pada item kebutuhan sosial ($X_{2.3}$) dan kebutuhan penghargaan ($X_{2.4}$) memiliki nilai *cross loading* tinggi (0,923) yang berarti saling menghargai pekerjaan sesama karyawan dan pemberian penghargaan dari instansi efektif untuk meningkatkan motivasi karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim, *et al.* (2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh dan menjadi faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan. Dimana dalam jurnal ini diungkapkan bahwa motivasi dapat meningkatkan efisiensi dari karyawan, memiliki kepuasan dalam bekerja, dan lebih mendekatkan hubungan antara karyawan dengan organisasi.



Disusun oleh:

MELDA PRADIPTA FIRDAUZI

115020201111045

BIDANG MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

MALANG

2018

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PENUTUP

(Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung)

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji penelitian dengan menggunakan metode *Structural Equation Modeling Partial Least Square* (SEM PLS), tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja khususnya lingkungan kerja fisik (penerangan, suhu udara, ruang gerak) tidak memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan karena masih banyak terdapat kekurangan.
- b. Motivasi dalam bentuk pemberian gaji dan tunjangan, rasa saling menghargai antara pemimpin terhadap karyawan dan sesama karyawan, serta pemberian penghargaan lebih mampu memacu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

5.2. Saran

- a. Bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung
 - 1) Diharapkan instansi selalu berupaya untuk memaksimalkan kinerja karyawan dengan memberikan sarana dan prasarana yang dapat mendukung kinerja karyawan agar visi, misi, dan motto dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung dapat terealisasi.
 - 2) Diharapkan instansi berupaya memaksimalkan kinerja karyawan dengan selalu memberikan dukungan setiap melakukan tugas-tugasnya dan motivasi selain dalam bentuk gaji dan tunjangan, seperti pimpinan yang

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
memberikan perhatian dan penghargaan kepada karyawan, serta selalu
(Studi pada Dinas Koperasi dan Perindustrian Sipil Kabupaten Tuban)
menciptakan hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan karyawan
dan sesama karyawan agar memberikan efek positif terhadap karyawan
yang bersangkutan. **SKRIPSI**

b. **Bagi Pihak Lain**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Derajat Sarjana Ekonomi

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk
menggunakan atau menambahkan variabel lain yang berpengaruh terhadap
kinerja karyawan sehingga penelitian dapat lebih berkembang.



BIDANG MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

MALANG

2018

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
KIN **DAFTAR PUSTAKA**

(Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung)

Abdillah, W., dan Jogiyanto, 2015, *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*, C.V. Andi Offset, Yogyakarta.

SKRIPSI

Abdullah, M., 2014, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Aswaja Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Derajat Sarjana Ekonomi Pressindo, Yogyakarta.

Adisty, H.S., 2013, Hubungan Antara Persepsi Karyawan terhadap Gaya Kepemimpinan Partisipatif Atasan dengan Kinerja Karyawan di RS Muji Rahayu Surabaya, *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, Vol. 02 No. 1.

Afrizal, R., 2012, Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Nindya Karya Persero, *Jurnal Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma*, hal. 1-14.

Agung, S., 2013, Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 1 No. 4, hal. 1245-1253.

Al Aluf, W., Sudarsih, Musmedi, D.P., dan Supriyadi, 2017, Assessing the Impact of Motivation, Job Satisfaction, and Work Environment on Employee Performance in Healthcare Services, *International Journal of Scientific and Technology Research*, Vol. 6 No. 10, hal. 337-341, diakses pada tanggal 10 November 2017. <<http://www.ijstr.org/final-print/oct2017/Assessing-The-Impact-Of-Motivation-Job-Satisfaction-And-Work-Environment-On-Theemployee-Performance-In-Healthcare-Services.pdf>>.

Arikunto, S., 2013, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.

Bangun, W., 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
 Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung, 2016, *Buku
 (Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung,*
 Tulunagung.

Erwan A., dan Ratih, D., 2011, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Administrasi
 Publik dan Masalah-Masalah Sosial*, Gava Media, Yogyakarta.

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Derajat Sarjana Ekonomi
 Ghozali, I., 2006, *Structuran Equation Modeling Metode Alternatif dengan
 Partial Least Square*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Yogyakarta.

Hasibuan, M.S.P., 2008, *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*, PT. Bumi
 Aksara, Jakarta.

Hasibuan, M.S.P., 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara,
 Jakarta.

Hermawan, A., 2009, *Penelitian Bisnis*, PT. Grasindo, Jakarta.

Husein, U., 2011, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi 11. PT.
 Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Ibrahim, M., dan Brobbey, V.A., 2015, Impact of Motivation on Employee
 Performance: The Case of Some Selected Micro Finance Companies in
 Ghana, *International Journal of Economics*, Vol. 3 No. 11, hal. 1218-1236,
 diakses pada tanggal 10 November 2017. <[http://ijecm.co.uk/wp-
 content/uploads/2015/11/31177.pdf](http://ijecm.co.uk/wp-content/uploads/2015/11/31177.pdf)>.

Malila, A.S.Q., 2016, 'Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan
 Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Metode SEM (Studi
 Kasus PT. Latif Kitto Mahesa Malang)', Skripsi, Universitas Brawijaya,
 Malang.

Mangkunegara, A.A.A.P., 2010, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Refika
 Aditama, Bandung.

Narimawati, U., 2010, *Metodologi Penelitian : Dasar Penyusun Penelitian
 Ekonomi*, Genesis, Jakarta.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP

Nitisemito, A.S., 2010, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

(Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung)

Noor, J., 2012, *Metodologi Penelitian*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Nuryasin, I., Musadieq M.A., dan Ruhana, I., 2016, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis* Fakultas Administrasi Universitas Brawijaya, Vol. 41 No. 1, hal. 16-24.

Pemerintah Indonesia, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*, 2011, Jakarta.

Prakoso, R.D., Astuti, E.S., dan Ruhana, I., 2014, Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis Fakultas Administrasi Universitas Brawijaya*, Vol. 14 No. 2, hal. 1-10.

Priansa, D.J., 2014, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.

Rivai, V., 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Riyanto, S., Sutrisno, A., dan Ali, H., 2017, The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange, *International Review of Management and Marketing* , Vol.07 No.03, 342-348, diakses pada tanggal 10 November 2017. <<http://econjournals.com/index.php/irmm/article/view/5269>>.

Robbins, S.P., and Judge, T.A., 2008, *Perilaku Organisasi*, Edisi 12 Buku 1, Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid, Salemba Empat, Jakarta.

Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP

Sedarmayanti, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Refika Aditama, Bandung.
(Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangangung)

Simanjuntak, P.J., 2011, *Manajemen & Evaluasi Kinerja*, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.

SKRIPSI

Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

Sunyoto, D., 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Buku Seru, Jakarta.

Suwatno dan Priansa. D.J., 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Alfabeta, Bandung.

Yahyo, H.D.W. dan Dewi, R.S., 2013, Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Karyawan C.V. Putra Jaya Sahita Guna Semarang, *Diponegoro Journal of Social and Politic Universitas Diponegoro*, hal. 1-12.

Digisun oleh

MELDA PRADIYTA FIRDAUZI

115020201111045

BIDANG MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

MALANG

2018

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA

(Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung)

Tabel Pra-survei Penelitian pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung

Pernyataan	Ya	PS%	Tidak	%	Total	%
Pengaturan ruangan tempat saya bekerja memudahkan saya dalam melakukan pekerjaan						
Pencahayaan di dalam ruangan kantor sudah cukup terang						
Saya mendapat perhatian dan dukungan dari rekan kerja ataupun pimpinan						
Komunikasi antara pimpinan dengan karyawan dan sesama rekan kerja terjalin dengan lancar						
Gaji dan tunjangan mempengaruhi kinerja saya dalam bekerja						
Pimpinan dan rekan kerja selalu menghargai kinerja saya						
Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu						
Saya selalu hadir sebelum jam kerja dimulai						
Saya mampu berkoordinasi dan bekerjasama dengan rekan kerja						

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

MALANG

2018

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Tulungagung, November 2018

(Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung)

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i

SKRIPSI

Karyawan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tulungagung

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Derajat Sarjana Ekonomi

Di Tempat

Dengan hormat, dalam rangka syarat menyelesaikan pendidikan program Sarjana Ekonomi di Universitas Brawijaya Malang, maka saya:

Nama : Melda Praditya Firdauzi

NIM : 115020201111045

Jurusan : Manajemen

Bermaksud melakukan penelitian serta menggali informasi dari Bapak/Ibu/Saudara/i. Saya mohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuisisioner ini. Kuisisioner ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tulungagung.

Penelitian ini semata-mata bertujuan untuk keperluan akademis dan tidak terkait dengan penilaian pegawai. Kerahasiaan data penelitian akan dijamin dan saya mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari Bapak/Ibu/Saudara/i sesuai dengan kondisi di tempat kerja. Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i, saya ucapkan terima kasih.

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

MALANG

2018

Hormat saya,

Melda Praditya Firdauzi

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KUESIONER PENELITIAN KINERJA KARYAWAN

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Tulungagung)

SKRIPSI

I. Identitas Responden

Nama responden : Salah Satu Syarat Untuk Meraih Derajat Sarjana Ekonomi

Usia : tahun

Jenis kelamin : Laki-laki / Perempuan *

Pendidikan terakhir : SMA / D1 / D2 / D3 / S1 / S2 / S3 *

Keterangan: *Coret yang tidak perlu

II. Petunjuk Pengisian

- Beri tanda check list (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai menurut pendapat saudara
 - Skor 5 = Sangat Baik (SB)
 - Skor 4 = Baik (B)
 - Skor 3 = Cukup Baik (CB)
 - Skor 2 = Tidak Baik (TB)
 - Skor 1 = Sangat Tidak Baik (STB)
- Setiap pernyataan hanya memiliki 1 (satu) jawaban saja
- Mohon memberikan jawaban yang sebenar-benarnya
- Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i menjawab kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

MALANG

2018

1. Lingkungan Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STB	TB	CB	B	SB
		1	2	3	4	5
	Lingkungan Kerja Fisik					
1	Pencahayaannya di ruangan kantor saya membuat nyaman dalam bekerja					
2	Warna cat dinding di kantor saya kurang menarik					
3	Fasilitas sirkulasi udara di ruangan kantor saya membuat ruangan menjadi panas					
4	Tingkat kebisingan membuat saya terganggu dalam menyelesaikan pekerjaan					
5	Tata letak dan pengaturan ruangan kerja membuat saya kurang leluasa dalam bergerak					
6	Sistem keamanan di tempat kerja membuat saya merasa tenang dalam bekerja					
	Lingkungan Kerja Non Fisik					
7	Pembagian tugas kerja di setiap bagian sudah terbagi dengan jelas					
8	Saya dan rekan kerja memiliki tanggung jawab yang jelas mengenai tugas yang diberikan					
9	Perhatian dan dukungan yang didapat dari pimpinan atau rekan kerja memotivasi saya untuk giat untuk bekerja					
10	Selama bekerja saya menjalin kerja sama yang harmonis dengan karyawan lain					
11	Komunikasi antara pemimpin dengan karyawan dan sesama rekan kerja terjalin dengan lancar					

2. Motivasi Kerja (X₂)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STB	TB	CB	B	SB
		1	2	3	4	5
1	Gaji dan tunjangan di instansi yang saya dapatkan memenuhi kebutuhan hidup saya					
2	Di instansi keselamatan kerja dikelola dengan baik membuat saya nyaman dalam bekerja					
3	Pimpinan dan pegawai lain di instansi menghargai kinerja saya					
4	Ada banyak penghargaan di instansi untuk memotivasi saya dalam bekerja					
5	Di instansi ada kesempatan saya untuk memberikan ide dan gagasan sesuai bidang pekerjaan saya					

3. Kinerja (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STB	TB	CB	B	SB
		1	2	3	4	5
1	Hasil kerja yang saya lakukan dapat memenuhi syarat dan ketepatan kerja yang ditentukan					
2	Saya mampu menyelesaikan seluruh tugas pekerjaan yang telah diberikan					
3	Saya dapat menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan					
4	Saya memiliki ketaatan dengan hadir sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan					
5	Saya mampu berkoordinasi dan bekerja sama dengan sesama karyawan atau rekan kerja					

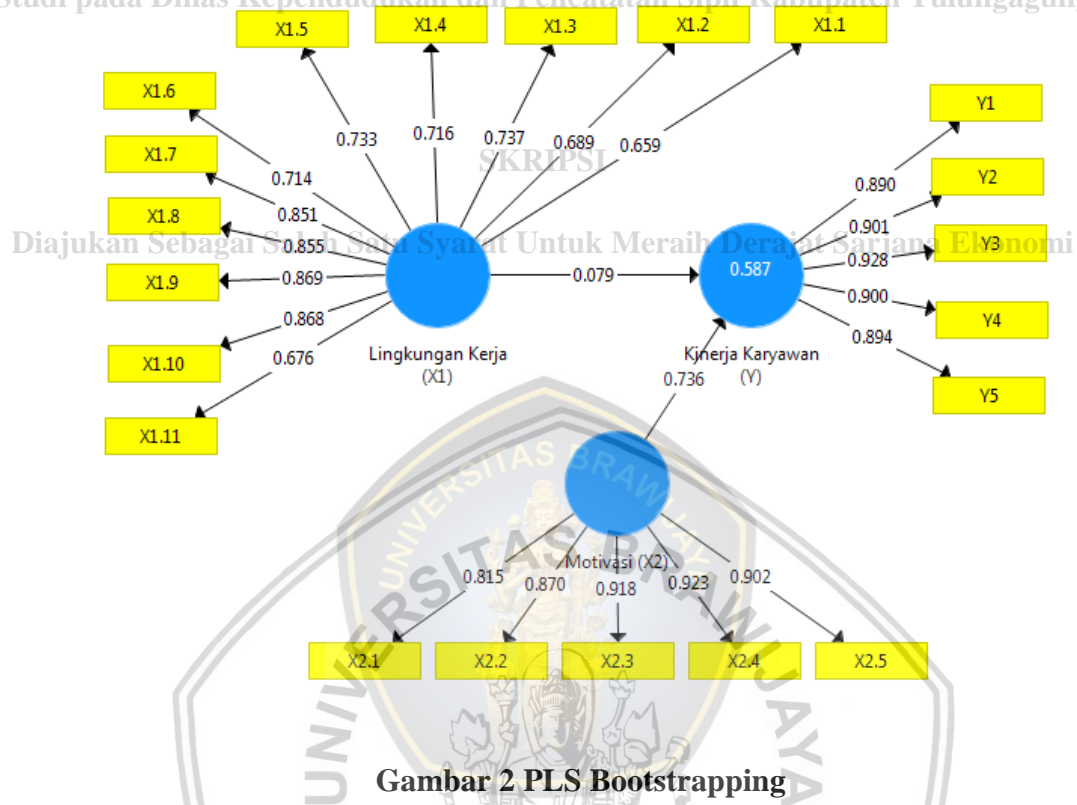
MALANG

2018

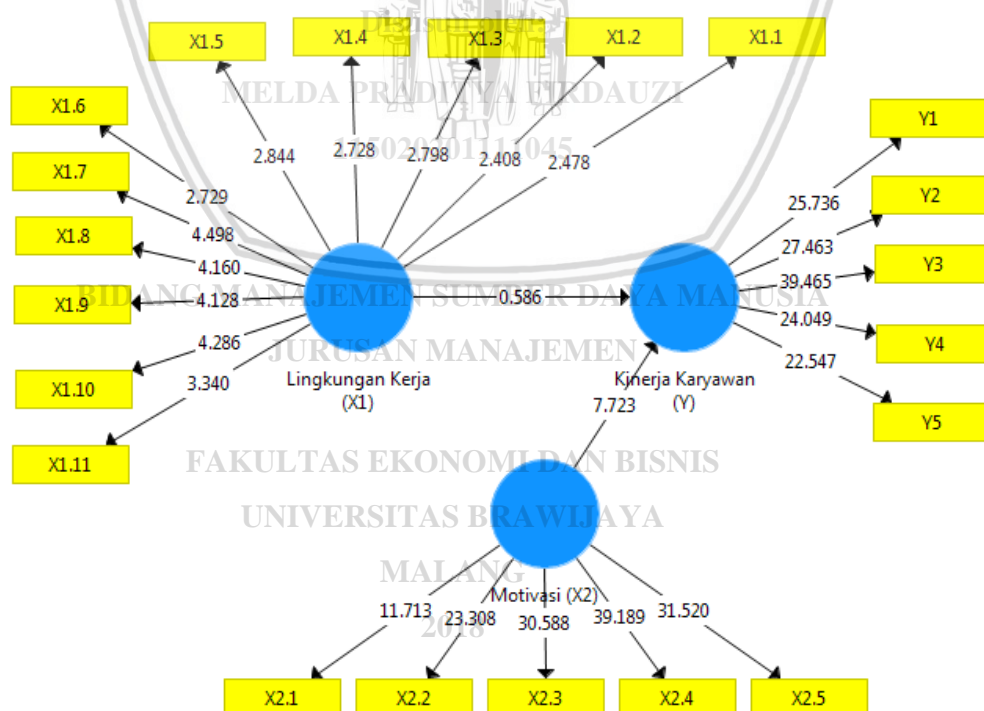
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP

Gambar 1 Outer Model (PLS Algorithm)

(Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung)



Gambar 2 PLS Bootstrapping



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP

Gambar 3 Discriminant Validity

(Studi Kasus: Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung)

	Fornell-Larcker Criteri...	Cross Loadings	Heterotrait-Monotrait R...	Heterotrait-Monotrait R...	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Format
	Kinerja Karyawan (Y)						
Kinerja Karyawan (Y)	0.903						
Lingkungan Kerja (X1)	0.324	0.765					
Motivasi (X2)	0.763	0.333	0.886				

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Derajat Sarjana Ekonomi

Gambar 4 R Square

	PLS SKRIPSI.splsm	PLS Algorithm (Run No. 1)	Bootstrapping (Run No. 1)
R Square			
	Matrix	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0.587	0.569	

Gambar 5 Path Coefficient

	Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Correc...	Samples	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Format
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values		
Lingkungan Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.079	0.106	0.135	0.586	0.558		
Motivasi (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.736	0.722	0.095	7.723	0.000		

Gambar 6 Composite Reliability dan AVE

	Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted ...	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Format
		Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)			
Kinerja Karyawan (Y)		0.943	0.945	0.957	0.815			
Lingkungan Kerja (X1)		0.939	0.960	0.939	0.585			
Motivasi (X2)		0.931	0.939	0.948	0.786			

BIDANG MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

MALANG

2018

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**

(Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tulungagung)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Derajat Sarjana Ekonomi



BIDANG MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

MALANG

2018